

Н.П. Гончарова, О.Е. Ноянзина

Воспроизводство рисков в сфере социально-трудовых отношений*

N.P. Goncharova, O.E. Noyanzina

Reproduction of Risks in Socio-Labour Relations

Статья посвящена анализу воспроизводства рисков в сфере социально-трудовых отношений. Показано, что в современных обществах производство рисков возникает во всех сферах общественной жизни, в частности в трудовой сфере, и затрагивает социальные отношения на уровне социальных организаций, групп, индивидов. Представлены результаты экспертизы современного рынка труда и занятости населения Алтайского края. Анализ воспроизводства рисков в рассматриваемой сфере реализован с позиции современного состояния рынка труда, ситуации с занятостью и безработицей в регионе, кадровой политики.

Ключевые слова: риск, социальный риск, воспроизводство риска, социально-трудовые отношения, экспертиза рынка труда.

The article is devoted to analysis of risk reproduction in the sphere of social-labour relations. It is showed that production of risks emerges in all spheres of social life, in particular – in the sphere of labour. All these cause changes in social relations at a level of social organizations, groups and individuals. Results of expert evaluation of contemporary labour market are presented in the article. Analysis of social risks is realized for positions of contemporary labour market, situation with employment and unemployment in region, and the manpower policy.

Key words: risk, social risk, reproduction of risk, social-labour relations, expert evaluation of labour market.

Отечественными и зарубежными учеными уже неоднократно и однозначно доказано, что современная жизнь рискогенна – риски постоянно производятся обществом. Общество, производящее технологические и социальные риски, еще в последней трети XX в. было названо «обществом риска». Описывая его, У. Бек говорил об особой стадии развития современности, связанной с кризисом модернизации, – «индустриальном обществе риска». На этой стадии производство материальных благ постоянно сопровождается, а то и вытесняется производством угроз и рисков, приобретающих глобальный и неконтролируемый характер [1; 2].

Однако, по мнению многих последователей идей У. Бека, риск в жизни общества присутствует не только на глобальных уровнях, но и на уровне социальных организаций, групп, индивидов. Таким образом, вся человеческая деятельность оказывается пронизанной риском [3]. Понимание этого позволило ученым по-

дойти к изучению производства и воспроизводства рисков в современном обществе.

Для процесса производства риска необходимы три условия – источник риска, т.е. опасность, проявление опасности и результат проявления опасности. Если все эти условия соблюдаются, риск производится. Производство риска влечет за собой и следующие фазы: распространение и потребление риска. Очевидно, что конечная фаза – потребление риска – одновременно ведет и к накоплению риска, росту его «массы». При потреблении происходит не поглощение риска, а его аккумуляция. Критическая «масса» риска увеличивается, он становится растущим моментом социального производства. Концентрация рисков ведет к так называемому «эффекту бумеранга» риска, который рождает обратную связь, следовательно, потребление риска является одновременно и началом его воспроизводства [4]. В современных обществах производство рисков возникает во всех сферах жизни и затрагивает

* Работа выполнена при финансовой поддержке Федерального агентства по науке и инновациям по государственному контракту №02.740.11.0360 по теме «Социальные риски воспроизводства девиаций и социальная безопасность населения России: проблемы взаимообусловленности и трансформации в современных условиях кризисного состояния общества».

** Исследование проведено при финансовой поддержке РГНФ (проект «Социально-демографические факторы развития рынка труда Алтайского края», грант №08-02-00191а) и Министерства образования и науки в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. по государственному контракту №16.740.11.0109 «Модели конструирования новой геронтологической реальности и адаптивные стратегии современных россиян: институциональный, социально-групповой и индивидуально-личностный уровни анализа» (шифр заявки «2010-1.2.1-102-016-002»).

социальные отношения на микроуровне [5]. Одной из таких основных сфер жизнедеятельности людей выступает сфера труда, анализу воспроизводства рисков в которой и посвящена данная статья.

В 2010 г. в Алтайском крае проведено социологическое исследование**, одной из целей которого являлась экспертиза современного рынка труда и занятости населения. Отбор респондентов-экспертов проводился по четырем основным критериям: 1) формирование концепции социально-экономического развития региона, в том числе программ содействия занятости населения, регулирование рынка труда и занятости, формирование госзаказа на необходимых специалистов; 2) профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов по выполнению государственного заказа; 3) востребованность специалистов, их потенциальное место работы; 4) защита социально-трудовых прав и интересов трудящихся граждан.

На основании данных критериев были выделены четыре группы экспертов (общее количество – 60 человек): первая группа: органы законодательной и исполнительной власти, территориальные управления/отделения федеральных органов государственной власти (n=15); вторая группа: высшие учебные заведения, учебные заведения начального и среднего профессионального образования, учреждения переподготовки и повышения квалификации (n=15); третья группа: государственные, муниципальные предприятия и учреждения, частные предприятия, ассоциации работодателей (n=15); **четвертая группа: профсоюзы, общественные организации, партии, движения, фонды, ассоциации наемных работников (n=15).** Экспертный опрос проводился в форме полуструктурированного (нестандартизированного) личного интервью, при котором интервьюер руководствовался единым бланком интервью для всех групп экспертов, включающим также и специфические блоки вопросов для разных групп экспертов [6].

Анализ результатов исследования показал, что социально-экономические преобразования, происходящие в России на современном этапе, неизбежно оказывают влияние на процессы распределения человеческих ресурсов, их формирование и развитие, и, конечно же, касаются сферы труда. «Непрозрачность» трудовой сферы является на сегодняшний день одной из самых важных причин, затрудняющих оценку реального уровня безработицы на рынке труда как одного из основных факторов воспроизводства трудовых рисков. По-видимому, именно это и послужило основанием того, что мнения экспертов по данному вопросу разделились на две принципиально противоположные позиции: одни считают, что безработица в крае – это действительно серьезная проблема; другие полагают, что проблемы безработицы в нашем регионе нет либо она незначительна.

Преобладание на рынке труда латентных процессов вызывает неоднозначные мнения и внутри группы. Так, оценки уровня безработицы среди тех, кто видит в ней серьезную проблему для региона, колеблются в диапазоне от «среднего» и «выше среднего» до «высокого» и «очень высокого». По оценкам экспертов, официальные данные статистики показывают 6% безработного населения в Алтайском крае, а на самом деле их гораздо больше (~20%). Причем нельзя выделить, по мнению экспертов, какую-то одну основную причину безработицы, их нужно рассматривать в единстве. Так, среди основных причин безработицы в крае эксперты на первое место ставят комплекс экономических, политических и социальных причин, далее идут культурные, нравственные и этические факторы. Проводимые с середины 80-х гг. XX в. социально-экономические и социально-политические реформы стали первопричиной безработицы как социального явления. С одной стороны, появившееся в результате реформ многообразие форм занятости и мест приложения труда увеличило возможности для самореализации населения в сфере экономики. С другой стороны, экономический кризис, сокращение производства и строительства, ликвидация государственных предприятий привели к совершенно противоположным явлениям и процессам: сокращению рабочих мест и массовому высвобождению работников, нарушениям их социально-трудовых прав и, как следствие, безработице, снижению реальных доходов населения, бедности и социальному расслоению.

И сегодня, по данным экспертного опроса, основные причины современной безработицы остаются прежними: отсталость, неэффективность экономики и политическая воля – «наше государство, на уровне вышестоящих чиновников, вообще не заботится о создании новых рабочих мест, открытии государственных предприятий, какие были раньше», не содействует оно и развитию индивидуального предпринимательства. В целом, по мнению экспертов, безработица определяется количеством рабочих мест, которое, в свою очередь, определяется инвестиционной привлекательностью территории, а это уже прерогатива власти – «если территория привлекательна, тогда бизнес идет сюда, он несет деньги, он создает рабочие места, а если территория не привлекательна, бизнес не идет, вот она и безработица». Немаловажным фактором являются социальные причины безработицы, которые эксперты видят в недостаточном уровне квалификации рабочей силы, невысокой трудовой мотивации, низкой активности населения, распространении алкоголизма и наркомании. Помимо этого, к социальным причинам эксперты отнесли менталитет нашего народа, отсутствие деловой хватки, а также элементарное нежелание работать.

Следует отметить, что эксперты подняли и проблему скрытой безработицы, при анализе которой

часто возникают разногласия в трактовке понятия – определять его как неполную занятость или все же как скрытую безработицу. Занятость в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, неоплачиваемые административные отпуска в последние два-три года стали довольно частым явлением, имеющим место не только в коммерческих, но и государственных организациях Алтайского края.

Оценивая ситуацию с кадровой обеспеченностью отраслей экономики, эксперты признают неоднозначность сложившейся ситуации, однако в целом дают низкие оценки, отмечая при этом, что следует учитывать специфику как сферы занятости, так и типа поселения. Так, например, отрасль сельского хозяйства обеспечена по преимуществу специалистами в области сельского хозяйства, образования – педагогики. Сферы занятости, имеющие межотраслевой характер (например социальная защита населения), заполняются специалистами различного профиля, зачастую не имеющими необходимой подготовки. Еще один немаловажный аспект – престижность отрасли. Такие сферы, как государственное и муниципальное управление, финансы, дающие гарантию стабильной или высокой заработной платы, социальный престиж, дополнительные «преференции», обеспечены кадрами сверх меры. Село сталкивается с проблемами «постарения» кадров, недостатком спроса на рабочие специальности, оттоком молодого населения в город. Инвестиции в профильную подготовку молодых кадров зачастую оказываются неуспешными, поскольку молодые люди не имеют желания продолжать трудовую деятельность на селе.

Отмеченные особенности кадровой обеспеченности отраслей экономики определяют экспертные оценки соответствия спроса и предложения рабочей силы в крае. Нельзя однозначно утверждать, что спрос на рынке труда Алтайского края превышает предложение или наоборот. Эксперты отмечают недостаток предложения высококвалифицированной рабочей силы, узких специалистов, особенно на селе, хотя на городском рынке труда, по оценкам респондентов, предложение значительно превышает спрос – это предложение либо специалистов с высшим образованием социально-гуманитарного или финансово-экономического профиля, либо низкоквалифицированного труда, причем женского.

Причины сложившейся ситуации эксперты видят в разных аспектах. Так, одна из причин – недостаточная квалификация самих работодателей, формирующих спрос на рабочую силу и зачастую неспособных сформулировать «внятные требования» к потенциальному работнику, их желание заполучить в штат «работника-универсала», качественно выполняющего широкий круг обязанностей за невысокую заработную плату. Также отмечается нежелание работодателей

платить работнику «адекватную заработную плату», что не привлекает специалистов, особенно молодых. С другой стороны, отмечается, что молодые специалисты с высшим образованием, как правило, имеют завышенные претензии и, не имея опыта работы в сфере, претендуют на руководящие должности и высокую оплату труда.

Еще один момент, выявленный в ходе исследования, связан с направлениями подготовки специалистов. Система профессионального образования перенасыщает рынок труда специалистами общего гуманитарного, социального, финансово-экономического профиля, не ориентирована на подготовку узких профессионалов, на которых существует спрос. Также в крае ведется подготовка специалистов, на которых нет спроса вообще, поскольку современный алтайский рынок труда не готов к приему, например, специалистов в области программирования, страхования, стратегического планирования, даже профессиональные социологи и политологи оказываются зачастую невостребованными. Предприятия Алтайского края на современном этапе не готовы и не имеют потребности принимать их в штат, в результате высококвалифицированные специалисты уезжают из региона. *«С другой стороны рынку требуются профессиональные работники конкретных специальностей – токари, сварщики, литейщики, но рабочих специальностей, их не хватает, строителей не хватает».*

Ситуация на селе, по мнению экспертов, еще более плачевна и обусловлена разрушением механизма целевой подготовки специалистов (*«по целевому направлению учатся, но они сюда не едут. Вот как раньше было, что направление дали тебе, и ты должна сюда приехать и три года отработать. А сейчас вот этого нет»*), а также недостаточной поддержкой, обеспеченностью социальными гарантиями молодых специалистов на селе со стороны государства.

Один из экспертов связывает сложившуюся ситуацию на рынке труда с неэффективностью государственной политики в области труда и занятости населения, отмечая недостаточную работу служб занятости как с работодателями, так и с работниками. Служба занятости населения, по его мнению, не ориентируется на потребности работодателей в рабочей силе, занимаясь лишь регистрацией безработных граждан и формированием базы вакансий, а не их переобучением, ориентацией на другие специальности.

Следующая причина, выделенная экспертами, – низкий уровень жизни и оплаты труда в Алтайском крае по сравнению с другими регионами, даже соседними Новосибирской и Кемеровской областями: *«работники не готовы качественно выполнять те или иные задания, зная, что в конце месяца они получают значительно меньшую заработную плату, в сравнении с теми же обязанностями, которые выполняют их коллеги в соседнем регионе».*

Таким образом, проблема соответствия спроса и предложения на рынке труда определяется не количественными, а больше структурными, качественными параметрами, спрос не удовлетворяется теми предложениями, которые есть на рынке труда.

Характеризуя кадровую политику в организациях края, эксперты дают разные оценки как кадровой политике вообще, так и ее наличию. Большинство экспертов охарактеризовали кадровую политику одним словом – «блат». Широко распространены семейственность, клановость, принятие на работу по критерию «знакомства», «кто-то что-то сказал», родственных связей. Характеризуя же конкретные компоненты кадровой политики, ее принципы и методы, респонденты склонны больше исходить из идеалистических представлений. Так, например, один из экспертов выделяет основные требования к работнику со стороны работодателя следующим образом: *«наличие соответствующего образования, соответствующего уровня квалификации, умение принимать решения, вносить изменения в тот технологический процесс, который они выполняют»*. Никто из участников исследования не описал кадровую политику как системную работу на различных уровнях – от подготовки кадров, формирования базы кандидатов на должности до обеспечения социальных гарантий работникам, создание системы мотивации труда и т.п. Соответствующая политика чаще всего представляется как работа по подбору персонала. Эксперты отмечают, что ситуация с набором сотрудников по принципу «блата», родства и прочего имеет место во всех отраслях экономики края без исключения, причем не имеет большого значения бюджетность учреждения, его структура, численность персонала, размер оплаты труда. Хотя, по мнению респондентов, ситуация усугубляется в учреждениях государственного и муниципального управления, где принцип семейственности и родства имеет определяющее значение. Причем отмечается, что в случае подбора кандидата на руководящую должность (уровня начальника отдела, управления) большое значение приобретает фактор лояльности высшему руководству.

В целом можно сделать вывод и том, что вопросы подбора персонала, по оценкам экспертов, возникают в организациях по *«мере возникновения нуждаемости»*, т.е. при освобождении той или иной должности. Еще один немаловажный момент, отмеченный респондентами: не обещая социальных гарантий, высокой оплаты труда, работодатели предъявляют к кандидатам на вакантную должность слишком высокие требования (к стажу, опыту работы, дополнительному образованию). Кадровая политика не включает в себя подготовку кадров, их целенаправленный отбор. Исключение составляют сферы образования, в основном среднего, и медицины. Здесь, как отмечают эксперты, еще сохраняется система целевой подготовки и на-

правлений специалистов, т.е. педагогические и медицинские вузы оказывают содействие в трудоустройстве выпускников, выдавая направления на работу в школы, а также благодаря институтам ординатуры и интернатуры.

Что касается морального и материального стимулирования труда работников, эксперты отмечают, что подобные методы стали достоянием прошлого, лишь один отметил, что в их организации (общественная организация. – *Прим. авт.*) используется система морального поощрения работников в виде грамот, благодарностей и т.п. Социальные же гарантии предоставляются работодателями в минимальном объеме, определенном нормативными актами, но не более того. Самая сложнорешаемая проблема в данном контексте – обеспечение жильем молодых специалистов.

Обобщая полученные экспертные данные путем сравнения средних оценок влияния различных факторов на развитие рынка труда в крае, можно сделать вывод о том, что наибольшее влияние оказывают такие факторы, как образование и профессиональный состав населения, состояние экономики и географическое положение региона, а также тип поселения. Среднюю степень влияния имеют мотивация населения и престиж профессий, государственное регулирование рынка труда, социально-экономический статус и здоровье населения, его половозрастная структура. Наименьшее влияние на развитие рынка труда в регионе оказывают некоторые социально-демографические (миграция, естественное движение, брачно-семейный статус и этнический состав населения) и нравственные (отсутствие идеологии, мораль и нравственность) факторы. Их воздействие эксперты оценили ниже среднего. При этом характер влияния отдельных факторов на развитие рынка труда в крае эксперты видят в их каузальной зависимости друг от друга. Вместе с тем, по мнению респондентов, заметное влияние на развитие рынка труда оказывают и такие факторы, как естественное движение и миграция населения – снижение численности трудоспособного населения, его *«элементарное вымирание»* (особенно преждевременная смертность мужчин в трудоспособном возрасте) сопровождается *«отсутствием естественной прибыли трудоспособного населения»*, массовой миграционной убылью молодых специалистов-профессионалов. Налицо явное несоответствие спроса и предложения рабочей силы.

Анализ экспертных оценок позволил выделить основные факторы развития современного рынка труда Алтайского края, что, в свою очередь, окажет влияние на минимизацию существующих социальных рисков и угроз в сфере социально-трудовых отношений – это комплекс политических, экономических, социальных, нравственных, демографических и территориальных факторов. Причем степень влияния этих факторов в оценках экспертов различна.

Библиографический список

1. Титаренко Л. Социально-культурные угрозы в условиях глобализации // Безопасность Евразии. – 2003. – №3(13).
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М., 2000.
3. Зубков В.И. Социологическая теория риска : монография. – М., 2003.
4. Гришаев В.В. Риск и общество: дискуссия о понятии риска. – М., 2002.
5. Максимова С.Г., Ноянзина О.Е., Гончарова Н.П. и др. Современные реалии социальной безопасности регионального социума // Известия Алт. гос. ун-та. – 2010. – №2/1(66).
6. Рынок труда Алтайского края: демографические вызовы : монография / М.О. Чирков, Н.П. Гончарова, Л.В. Родионова и др. / под ред. М.О. Чиркова ; Алтайский государственный университет. – Барнаул, 2010.