

ББК 60.561.23

УДК 316.334.2:339.13

*О.Е. Ноянзина, Н.П. Гончарова, С.Г. Максимова*

### **Элементы социальной исключенности на региональном рынке труда: особенности экспертного восприятия\***

*O.Eu. Noyanzina, N.P. Goncharova, S.G. Maksimova*

### **Elements of Social Exclusion at Regional Labor Market: Peculiarities of Expert's Perception**

В статье представлены экспертные оценки отдельных элементов социальной исключенности на региональном рынке труда. Отмечено, что Алтайский край относится к числу трудоизбыточных регионов, сохраняя существенную дифференциацию муниципальных образований по уровню безработицы. При этом в среднесрочной перспективе на рынке труда края будет сохраняться нестабильность, сопровождающаяся разного рода проявлениями социальной эксклюзии. Приведены результаты опроса методом полуструктурированного интервью представителей экспертного сообщества, так или иначе в своей профессиональной деятельности сталкивающихся с решением проблем рынка труда. Исследование реализовано в Алтайском крае в 2012–2013 гг. Данные проведенного экспертного исследования свидетельствуют о том, что социальной эксклюзии на рынке труда Алтайского края подвержены не только трудовые мигранты, но многие другие, прежде всего возрастные группы населения. Экспертами выделен целый спектр социальных позиций, подвергаемых дискриминации на рынке труда, особое место в котором занимают молодые женщины — самая дискриминируемая группа на рынке труда. Сделан вывод о том, что в настоящее время при низкой правовой культуре населения и низкой правовой ответственности работодателей и «снисходительном» отношении контрольно-надзорных органов, неспособности контролировать ситуацию органами власти на местах, отсутствии реальных механизмов нормативно-правового регулирования создаются благоприятные условия для использования механизмов неформальной (недокументированной) занятости. Подобное положение дел в сфере труда провоцирует работодателей на использование нелегальных, неправовых трудовых практик, направленных на экономию средств и ущемляющих права работающих.

**Ключевые слова:** социальная исключенность, рынок труда, региональный рынок труда, экспертные оценки, дискриминация на рынке труда, неправовые трудовые практики.

DOI 10.14258/izvasu(2014)2.1-45

An expert evaluation of some elements of social exclusion at regional labor market is presented in the article. It is pointed out that the Altai region is one of labor-excessive territories, maintaining considerable differentiation of municipalities by the level of unemployment. Thus in the nearest future regional labor market will keep instability combined with social exclusion. Here the results of semi-structured expert questioning (experts, who are occupied with different problems at labor market) are presented. The research was realized in Altai region in 2012–2013s and obtained data testifying on social exclusion at regional labor market. Not only labor migrants but also others like aged persons and other groups of population face social exclusion. Experts determine a whole spectrum of social positions that are discriminated at labor market. A special place here belongs to young women — the most discriminated group on the labor market. The conclusion is the following: at present in conditions of low legal culture of population, low legal responsibility of employers and “indulgent” relation of control bodies and their inability to control the situation, absence of real mechanisms of legal regulation create favorable conditions for use of informal (undocumented) employment. The situation in the labor market provokes employers to use illegal labor practices aimed at saving funds and restraining rights of workers.

**Key words:** social exclusion, labor market, regional labor market, expert evaluations, discrimination at labor market, illegal labor practices

\* Исследование проведено по Гранту Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых — кандидатов наук, проект МК-6494.2012.6 «Риск социальной эксклюзии на региональном рынке труда: миграционная мобильность и незаконные трудовые практики», 2012–2013.

Алтайский край относится к числу трудоизбыточных регионов. Территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, несбалансированность профессионального состава претендентов на рабочие места и вакансий, выход на рынок труда граждан с невостребованными профессиями, увольнение из организаций в связи с уменьшением объема производства (работ, услуг) влияют на пополнение рядов безработных граждан. Тем не менее в последние годы показатели безработицы заметно снизились.

Сохраняется существенная дифференциация муниципальных образований по уровню безработицы: в муниципальных районах от 0,6% в Алтайском до 7,8% в Немецком национальном, в городских округах — от 0,4% в Барнауле до 2,9% в Яровом. В 23 районах уровень безработицы в 2 и более раза превышает средний показатель по краю [1, с. 129–133].

Наиболее выраженная напряженность в сфере занятости сохраняется в Славгородском и Каменском управленческих округах. При показателе в целом по краю 1,0 коэффициент напряженности в муниципальных образованиях Славгородского округа варьируется от 3 до 35 человек на одно вакантное рабочее место, в Каменском управленческом округе — от 1 до 16. Причинами сложившейся ситуации стали банкротство предприятий, отсутствие товаропроизводителей и низкая интенсивность транспортного сообщения в ряде населенных пунктов, процессы сокращения штата организаций и их ликвидации [1, с. 129–133].

Несбалансированность рынков труда и образовательных услуг приводит к дефициту кадров одних специальностей и профессий и избытку других. Недостаточные темпы обновления оборудования и технологий производства в агропромышленном комплексе и промышленности края обуславливают низкую производительность труда, социальную непривлекательность работы в производственных организациях [2, с. 3–22].

Уменьшение интеллектуального потенциала трудовых ресурсов, связанное со снижением их численности, оттоком за пределы края наиболее активной части населения, старение трудовых ресурсов в стратегически важных для развития края сферах экономики могут стать угрозой для дальнейшего развития края.

Сохраняется качественное и количественное несоответствие спроса и предложения рабочей силы, преимущественно структурного характера. Соискатели рабочих мест не соответствуют запросам работодателей по возрасту и полу, вакантные рабочие места не соответствуют запросам ищущих работу по качеству и уровню оплаты труда. Работодатели в основном не имеют долгосрочных и среднесрочных стратегий развития и не готовы определить структурно-квалификационную потребность в кадрах.

В среднесрочной перспективе на рынке труда края будет сохраняться нестабильность, сопровождающаяся разного рода проявлениями социальной эксклюзии на рынке труда региона.

В ходе социологического исследования, реализованного в Алтайском крае в 2012–2013 гг., представителей экспертного сообщества (n = 20), так или иначе в своей профессиональной деятельности сталкивающихся с решением проблем рынка труда, просили дать оценку существующим проблемам на региональном рынке труда, в том числе и связанным с социальной эксклюзией. Представим некоторые результаты, полученные по итогам анализа данных экспертного опроса методом полуструктурированного интервью, которые закодированы следующим образом: ОМСУ — органы местного самоуправления, ОГВ — органы государственной власти, НС — научно-педагогическая общественность, ОО — общественная организация, Р — руководитель организации/предприятия. Курсивом выделены цитаты экспертов, сохранена их исходная лексика.

Данные проведенного экспертного исследования свидетельствуют о том, что социальной эксклюзии на рынке труда Алтайского края подвержены не только трудовые мигранты, но многие другие, прежде всего возрастные группы населения. Осложняет ситуацию, по мнению опрошенных, социально-экономическое положение региона, который, по сути, являясь трудоизбыточным, не может предоставить достаточное количество рабочих мест специалистам высокой квалификации практически во всех сферах производства. Аграрная направленность экономики края порождает специфические проблемы отрасли сельского хозяйства, которая в течение последних 20–25 лет испытывает одновременно перманентный отток молодых кадров, постарение кадрового состава, недостаток специалистов сельскохозяйственного профиля в сочетании с кризисом системы среднего профессионального образования. Уровень жизни дотационного региона не так уж высок для обеспечения стабильно высокой покупательной способности населения, а уровень заработных плат — для обеспечения удовлетворения насущных потребностей населения, особенно молодежи. Упадок многих промышленных предприятий последних десятилетий во многом ограничил возможности трудоустройства молодежи в соответствии с полученной специальностью. Общей проблемой является также неспособность учреждений высшего профессионального образования обеспечить достаточный уровень практической подготовки выпускников, сформированности производственных навыков.

Экспертами и населением выделен целый спектр социальных позиций, подвергаемых дискриминации на рынке труда: это и инвалиды, лица, имеющие любые ограничения по здоровью, одинокие родители, лица, освобожденные из учреждений исполнения на-

казаний в виде лишения свободы, несовершеннолетние граждане, лица предпенсионного возраста, беженцы, вынужденные переселенцы, уволенные с военной службы, члены их семей, одинокие многодетные родители, родители, воспитывающие детей-инвалидов, граждане в возрасте 18–20 лет, из числа выпускников начального, среднего профессионального образования, ищущие работу впервые. Однако **самая дискриминируемая группа на рынке труда — молодые женщины**. Молодежи очень сложно получить достойное место работы, женщины также всегда испытывают дискриминацию в силу своего гендерного статуса.

*Дискриминация молодежи на рынке труда имеет и еще один аспект — молодежь ущемляема в силу несоответствия предлагаемых к выполнению обязанностей и должности уровню образования и имеющимся профессиональным навыкам: «рабочие места, как правило, не требуют той квалификации, которую получает наша молодежь, а у нас молодежь в последнее время, так сказать, все-таки в основном получает хорошее высшее образование, ну, по крайней мере, явно те рабочие места, куда молодежь уходит, такого уровня образования не требуют. Это, так сказать, рабочие места в сфере торговли, может быть, в других видах обслуживания, вот опять-таки строительство, погрузочно-разгрузочные работы» (ОГВ\_01).*

Еще одна группа, подвергающаяся, по мнению опрошенных, дискриминации на рынке труда, — это лица старшего среднего возраста, прежде всего — женщины, которые подвержены «факторам, которые отвлекают его (работника), от исполнения основных обязанностей, ...которые там чаще болят и так далее» (ОГВ\_03). «Старшее поколение, начиная с 40 лет — тем более сложно таким людям трудоустроиться, 45 многие работодатели ставят верхнюю границу — либо 40, либо 45, и это, очевидно, в последнее время, так сказать, становится все более масштабным, если для молодежи можно найти хотя бы низкоквалифицированные рабочие места, старшее поколение часто не может найти для себя и низкоквалифицированную работу» (ОГВ\_01).

Женщины любого возраста, особенно имеющие детей дошкольного возраста, не имеющие замужнего статуса, — также весьма непривлекательны в глазах работодателя: «на женщин возлагается уход за детьми, а именно она берет отпуск по уходу за ребенком, она берет больничный лист, когда ребенок болеет... сейчас, конечно, немного более активно отцы стали вовлекаться в эту деятельность, но все равно они... это статистически еще не имеет значимых каких-то характеристик... а работодателю женщина неудобна, то есть сколько у нас там ни прописано в законодательстве гарантий вот этих прав лиц с семейными обязанностями, большинство работодателей стремятся как-то их обходить или игнорировать, особенно если это частный сектор, негосударственные

*структуры. Но и в государственных структурах тоже не очень любят во многих у нас, когда эти демографические процессы вмешиваются в производительность труда» (ОГВ\_02); «Если вакансию дают, и приходят женщина и мужчина, конечно, работодатель отдаст предпочтение мужчине. Трудно сказать, дискриминация, не дискриминация, потому что работодатель всегда найдет причину, по которой мужчина выгоднее для него. Хотя женщины более мобильные, они быстрее адаптируются к новым условиям труда и они готовы работать и быстро обучаться, потому что на женщине, как говорится, семья, ей нужно... там дети, муж тот же несчастный...» (ГУ\_01).*

Подвергаются значительной дискриминации в сфере труда и лица, имеющие ограничения здоровья: «инвалиды очень трудно трудоустраиваются, потому что им необходим особый режим, особые условия труда, и те группы инвалидов, которым разрешена трудовая деятельность в ограниченном объеме, они тоже головная боль для работодателя, потому что очень трудно что-то в этом духе придумать» (ОГВ\_02).

Еще одна группа — жители села, объективно не имеющие доступа к рабочим местам по месту жительства. Многие учреждения, относящиеся к социальной инфраструктуре, исполнительной власти, банковской сфере, сфере связи, «уходят» в последние годы из сельской местности, закрывая зачастую единственные рабочие места в периферийных сельских поселениях: «там работать, по сути, негде, по большому счету» (ОГВ\_02).

Решение проблемы рабочих мест для жителей села посредством трудовой миграции не имеет существенной позитивной перспективы, по мнению экспертов. Дело в том, что сельские жители, как правило, являются для работодателей неквалифицированной рабочей силой, что соответственно предполагает низкий уровень оплаты труда. Для обеспечения жизни семьи в сельской местности и ведения личного подсобного хозяйства сельский житель вынужден нести большие финансовые и временные траты, особенно — в части содержания скота. Предлагаемая оплата труда за работу на выезде не компенсирует трат, понесенных таким работником за проезд до места работы, поэтому является непривлекательной для сельчан. Существенную конкуренцию в данном случае сельчанам составляют как раз мигранты, способствуя демпингу оплаты труда: «у него (работодателя) 70% в Новосибирской области, где они работают, да, у него это иностранные граждане. Они готовы за эти деньги работать, за 10–15 тысяч рублей» (ГУ\_03). В таком контексте уже местные жители подвергаются социальной эксклюзии на рынке неквалифицированной рабочей силы (Р\_01).

Дискриминируема и группа лиц, отбывших наказание в местах лишения свободы, представителям которой работодателями изначально предписываются де-

виантные черты, лишаящие их привлекательности в качестве работников (ГУ\_01\_Бийск).

В этом ряду мигранты, по мнению опрошенных, как экспертов, так и населения, в получении места работы испытывают не самые большие проблемы.

Более того, в сельских районах края мигранты, занятые в сфере сельского хозяйства, создают реальную конкуренцию местным жителям на рынке труда: *«выращивание овощей... здесь вот они конкуренты нашим сельским жителям. Например, в Топчихинском районе или в Шипуновском ли, или в Рубцовском районе, но где-то вот по этой южной ветке... освоили производство лука, освоили производство перца болгарского, освоили производство баклажанов, и они... занимают... территории большие, они уже приспособились к нашему климату, и они уже начинают получать ощутимые доходы с этого вида деятельности. И вот здесь вот жители этих районов, на территории которых осуществляют деятельность вот эти вот люди, они, конечно, недовольны. Их привлекают в качестве рабочей силы, наоборот, получается, да, приезжие становятся хозяевами, и они привлекают... местное население к работе на... огуречных полях, на бахчевых полях, на... посадке лука и уборке за луком и так далее. А теперь уже они приспособились к сахарной свекле... в Кулундинском районе работают мигранты из Китая. Они тоже производят сельхозпродукцию и... конкурентоспособную сельхозпродукцию, и местное население тоже» (002201).*

За счет умения консолидироваться, объединяться по этническому принципу, по мнению опрошенных, мигранты более защищены психологически, эмоционально на рынке труда: *«здесь действует такой механизм, как этнические сети, то есть, как правило, вот, например, переехавшие мигранты из других стран, Азербайджана, Узбекистана, Казахстана и так далее, имеют более развитую потребность в поддержке семейно-родственных отношений, и соответственно в первую очередь поддерживают своих родственников либо представителей своей этнической группы, и стараются создавать даже для них рабочие места дополнительно, и чтоб в первое время поддержать их, так сказать, пусть это будет небольшая зарплата, но они их поддерживают» (ОГВ\_01).*

Также выражено мнение, что мигрантам проще найти работу в крае, *«потому что они знают, куда едут.*

*Для местных, мне кажется, сложнее найти... низкоквалифицированным специалистам, это в первую очередь, то есть без образования, без каких-то навыков, без опыта работы молодежи очень сложно, независимо от того, что с образованием» (ОГВ\_01).* Мигрант соглашается практически на любую тяжелую работу и низкую оплату труда, что не устраивает местное население, имеющее более высокие потребности и объективные требования к условиям труда.

Нами сделан вывод о том, что в настоящее время при низкой правовой культуре населения и низкой правовой ответственности работодателей и «снисходительном» отношении контрольно-надзорных органов, неспособности контролировать ситуацию органами власти на местах, отсутствии реальных механизмов нормативно-правового регулирования, создаются благоприятные условия для использования механизмов неформальной (недокументированной) занятости. Подобное положение дел в сфере труда провоцирует работодателей на использование нелегальных, неправовых трудовых практик, направленных на экономию средств и ущемляющих права работающих.

Среди подобных практик, имеющих распространение на рынке труда Алтайского края, отмечены:

- неполные рабочие недели, предоставление вынужденных отпусков без сохранения денежного содержания (часто используется на сельскохозяйственных предприятиях);
- несоответствие моделей должностей и обязанностей квалификации работников;
- недокументированная занятость как таковая, что сопровождается *«необеспечением определенным пакетом социальных услуг» (ОГВ\_02);*
- нарушение условий привлечения иностранных мигрантов;
- *«различные схемы уклонения от выполнения своих обязательств по выплате зарплаты путем там ложного банкротства фирмы, реорганизации и так далее» (ОГВ\_02);*
- нарушение прав работающих женщин *«в части, касающейся выплат, связанных там с рождением ребенка, уходом за ребенком, больничных листов» (ОГВ\_02);*
- *«незаконные увольнения для того, чтобы избавиться от неудобного работника» (ОГВ\_02).*

## Библиографический список

1. Максимова С.Г., Гончарова Н.П., Ноянзина О.Е. Трудовая миграция в Алтайском крае: состояние, динамика и социально-экономические последствия // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2013. — № 5.

2. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Социальные механизмы трансформации неправовых практик // Общественные науки и современность. — 2001. — № 5.