

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2020, №4, Том 11 / 2020, No 4, Vol 11 <https://sfk-mn.ru/issue-4-2020.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/44SCSK420.pdf>

DOI: 10.15862/44SCSK420 (<http://dx.doi.org/10.15862/44SCSK420>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Арсентьева Н.М., Харченко И.И. Социальный компромисс на рынке труда: практики, ресурсы, границы устойчивости // Мир науки. Социология, филология, культурология, 2020 №4, <https://sfk-mn.ru/PDF/44SCSK420.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/44SCSK420

For citation:

Arsentyeva N.M., Kharchenko I.I. (2020). Social compromise in the labor market: practices, resources, limits of sustainability. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, [online] 4(11). Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/44SCSK420.pdf> (in Russian) DOI: 10.15862/44SCSK420

Статья подготовлена по Плану НИР ИЭОПП СО РАН, Проект XI.179.1.2. (0325-2019-0015) «Условия и стимулы формирования и реализации человеческого потенциала населения в трудовой и образовательной сферах», №АААА-А17-117022250119-3 (науч. рук. И.И. Харченко). Социологическое обследование экономически активного населения в Новосибирской области, имевшее дополнительные источники финансирования от российского и регионального научных фондов в 2018–19 гг. составляет эмпирический задел исследования

УДК 316.4

ГРНТИ 04.51.31

Арсентьева Нина Михайловна

ФГБУН «Институт экономики и организации промышленного производства
Сибирского отделения Российской академии наук», Новосибирск, Россия
Научный сотрудник
E-mail: ars@ieie.nsc.ru

Харченко Ирина Игоревна¹

ФГБУН «Институт экономики и организации промышленного производства
Сибирского отделения Российской академии наук», Новосибирск, Россия
Ведущий научный сотрудник
Кандидат социологических наук
E-mail: i.kharchen@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5348-0587>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=76294

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=7004047961>

Социальный компромисс на рынке труда: практики, ресурсы, границы устойчивости

Аннотация. В статье рассматривается компромисс на локальном рынке труда как социальный механизм, обеспечивающий функционирование системы взаимоотношений работника и работодателя на рынке труда в условиях его жесткой сегментации. Авторами определяются сущность социального компромисса (как соглашения, достигнутого путем взаимных уступок), его роль в отношениях субъектов на рынке труда, границы устойчивости компромисса, характер и масштабы возможных уступок и выгод. Рассматриваются базовые и вариативные ресурсы для достижения социального компромисса, оценивается их

¹ Ссылка на WEB страницу <https://www.ieie.su/persons/kharchenko-ii.html>

эффективность. Анализируются меры социальной политики в сфере занятости с выделением ограничительных и поощрительных регуляторов. Используются следующие методы социологических исследований: выборочный анкетный опрос экономически активного населения молодого и среднего возраста (18–45 лет) в муниципальных районах Новосибирской области в 2018–2019 гг.; качественные методы: полуформализованные и неформализованные интервью; фокус-группы; наблюдения по типу «кейс-стади», включающие неформальное общение с жителями. Авторами представлен отличающийся новизной подход к изучению отношений субъектов рынка труда через механизм компромисса, в том числе при преодолении количественного и качественного дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы.

Выявлены неблагоприятные тенденции на локальном рынке труда, такие как распространение рабочих мест, требующих повышенного физического и морального напряжения (рабочие смены более 8 часов, работа вахтовым методом, временная и дополнительная занятость, совмещение рабочих функций, работа, где почти не востребованы профессиональные компетенции и др.), в то время как уровень формального образования населения провинции достаточно высокий. Не снимается проблема низкой экономической отдачи от полученного профессионального образования, от основной работы, от дополнительного профессионального образования. Эти результаты получены с использованием эмпирических данных и индикаторов, отражающих проблемы сферы занятости, трудоустройства молодежи, профессиональной самореализации выпускников учебных заведений и другие. С учетом преобладающих ограничительных мер социально-экономической политики в сфере занятости авторами делается вывод, что в таких условиях социальный компромисс субъектов рынка труда способен решить, главным образом, тактические задачи. Напротив, необходимо достижение стратегических целей повышения социального потенциала рабочих мест, рост доходности в сфере занятости, реализация трудового потенциала населения не в ущерб его здоровью.

Ключевые слова: трудовой потенциал; социальный компромисс; рынок труда; проблемы сферы занятости; трудоустройство молодежи; профессиональная самореализация; экономически активное население

Постановка вопроса, актуальность, методология, методы

Экономическое развитие любой социально-экономической системы напрямую зависит от состояния трудового потенциала населения. Проблемы формирования и использования трудового потенциала населения России и, прежде всего, молодежи особенно актуализировались в период модернизации экономики. Эта проблема широко обсуждается в отечественной научной литературе [1; 2]. В результате этих дискуссий многие исследователи приходят к выводу, что необходимо реформировать систему высшего и профессионального образования таким образом, чтобы приблизить ее к запросам рынка труда [3; 4]. Многочисленные реформы и реорганизации в системе образования и в сфере занятости не привели, однако, к сокращению диспропорций. Диспропорции наблюдаются между предложением подготовленных в системе профессионального образования квалифицированных кадров и спросом на рынке труда; между средней зарплатой в экономике и прожиточным минимумом; между квалификацией и уровнем оплаты труда и др. Эта тема также стала привычной в научных и общественных дискуссиях. Процесс адаптации на рынке труда характеризуется зачастую значительными потерями для индивида существенных составляющих его образовательного потенциала. В частности, не теряет актуальности проблема трудоустройства выпускников вузов и ссузов не по специальности, в том числе и по причине установки «учёба ради корочки». Исследователи отмечают, что поскольку в экономике страны современного периода предложение квалифицированной рабочей силы не

соответствует спросу на рынке труда, то значительной части населения приходится трудоустраиваться на рабочие места, не соответствующие их образовательному и квалификационному уровню [5]. Сложилось даже условное разделение совокупности рабочих мест на «хорошие» и «плохие». При сохранении этой тенденции в перспективе (что, по мнению тех же исследователей, является наиболее вероятным сценарием для нашей экономики), это приведет к тому, что «российская экономика получит жестко сегментированный рынок труда <...>; из-за дефицита «хороших» рабочих мест доступ к ним будет открыт лишь для ограниченного числа соискателей. Всем остальным, – независимо от формального образования, – придется довольствоваться худшими рабочими местами <...>».² Тем не менее, сам факт трудоустройства на эти худшие рабочие места свидетельствует о том, что индивид и общество в целом, работник и работодатель идут по пути поиска и выработки своего рода социального компромисса. Жестко сегментированный рынок труда обостряет конкуренцию за условно «хорошие» рабочие места.

Цель статьи – изучение формирования компромисса на рынке труда, его роли в отношениях между субъектами рынка труда (с акцентом на молодежь); анализ ресурсов для достижения компромисса; оценка границ его устойчивости, характера и масштабов возможных уступок и выгод.

Для изучения этих вопросов мы имеем возможность опираться на эмпирические материалы социологических обследований, проведенных ИЭОПП СО РАН в Новосибирской области. В данной статье использованы материалы, собранные в муниципальных районах Новосибирской области в городской и сельской местности в 2018–2019 гг. Эмпирическим объектом является экономически активное население в возрасте от 16 до 45 лет. Использовалась разработанная анкета «Человеческий потенциал и социальное самочувствие населения» (ЧПиСС). Выборка доступная, построенная по принципу референтных групп; работники опрашивались на предприятиях, безработные – на базе центров занятости населения, опрос проводился в основном способом самозаполнения анкет. Всего в 4 районах области (Маслянинском, Искитимском, Купинском, Баганском) в два этапа было опрошено по анкете 826 респондентов (работающих и безработных, 23 % мужчины, 23 % молодежь до 30 лет). Проведены 34 полужформализованных интервью с экспертами – представителями органов управления, соцзащиты и молодежной политики, Службы занятости населения, учреждений общего и профессионального образования, работодателями и руководителями кадровых служб предприятий/организаций. Проведены 13 фокус-групп с представителями разных социальных групп населения молодого и среднего возраста: «белые воротнички», «синие воротнички», предприниматели, старшеклассники школ и учащиеся колледжей. Фокус-группа для каждой категории проводилась по сценарию, учитывающему ее особенности; общей частью были вопросы о разных стратегиях жизненного самоопределения, реализации образовательного и трудового потенциала молодежи. Проведены наблюдения за социальной ситуацией на местах по типу «кейс-стади», включающие неформальное общение с жителями. Также использовались эмпирические данные, входящие в задел исследования, и данные официальной статистики. Для обработки и анализа информации, собранной в анкетном опросе, использовался статистический пакет SPSS.

«Компромисс (лат. *compromissum*) – соглашение на основе взаимных уступок»³. Определений компромисса в литературе по общественным наукам существует немало [6; 7].

² Капелюшников, Р.И. спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее?: препринт WP3/2011/09 [Текст] / Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 68 с. – 150 экз. – ISBN: 978-5-7598-2336-0. С. 63 URL: https://wp.hse.ru/data/2011/11/14/1272855699/WP3_2011_09-f.pdf.

³ Словарь экономических терминов. 2012. URL: <https://slovar.cc/ekon/term/2334661.html>.

При всех различиях в определениях в качестве общих характеристик компромисса следует выделить такие, как разность интересов субъектов соглашения, наличие ресурсов для уступок и потенциальная (а впоследствии и реальная) выгода, получаемая в результате этих уступок. Соглашение также ни в коем случае не должно сказаться на жизнеспособности экономической системы (предприятия, организации), с одной стороны, и базовых потребностях работника, с другой. Это обстоятельство определяет границы компромисса. Однако эта идеальная модель имеет мало общего с реальностью. Минимизация потерь и уступок имеет важнейшее значение как для общества, так и для экономики страны современного периода. Тем более в ситуации ограниченности ресурсов – людских, материальных и особенно временных. На определенные уступки идет и работодатель при поиске необходимого для бизнеса специалиста. Исследование масштабов и характера этих уступок позволит оценить степень социальной приемлемости (пригодности) выработанного компромисса для его участников. В этом контексте компромисс выступает как социальный механизм, обеспечивающий функционирование системы взаимоотношений работника и работодателя на рынке труда.

Процесс реализации трудового потенциала индивидов и групп практически целиком протекает в сфере занятости. Можно выделить две основные функции занятости по отношению к работнику: (1) получение трудового дохода; (2) профессионально-квалификационная самореализация. Не требует доказательства тот факт, что получение трудового дохода является главной функцией занятости в современных условиях. Однако трудовые доходы большинства работников обеспечивают их базовые потребности на минимальном уровне, и в динамике ситуация пока не улучшается (табл. 1).

Таблица 1

Соотношение заработной платы и прожиточного минимума разных категорий работников в Новосибирской области, (раз)

Категории работников	Октябрь 2009 г.	Октябрь 2017 г.	Октябрь 2019 г.
Все работники	3,1	3,0	2,9
Руководители	5,6	5,8	5,4
Специалисты высшего уровня квалификации	3,6	3,4	3,2
Специалисты среднего уровня квалификации	2,7	2,2	2,9
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации и обслуживанием	2,1	1,9	1,9
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	1,9	1,7	1,8
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	2,9	2,8	2,6
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	2,9	2,7	2,6
Неквалифицированные рабочие	1,5	1,5	1,7

Рассчитано авторами на основе данных государственной статистики⁴

Как совмещается целевая установка работника на получение высокого дохода с предлагаемым уровнем зарплаты? Вопросы успешности процесса конвертации трудового потенциала работника в доход, как и достижения компромисса, определяются теми возможностями и ресурсами, которыми располагают все участники этого процесса, а также

⁴ Труд и занятость в Новосибирской области в 2010–2015: стат. сб. / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области, Н. 2016. С. 83; Труд и занятость в Новосибирской области в 2018. стат. сб. / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области, Н. 2018. С. 80; Труд и занятость в Новосибирской области. 2019: Статистический сборник / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. – Н., 2020. С. 91.

направлениями регулирования этого процесса, составляющими основу государственной социально-экономической политики на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

Ресурсы работника и работодателя для достижения компромисса

Ресурсы работника и работодателя можно условно разделить на **базовые и вариативные**.

Базовые ресурсы работника – психофизиологические характеристики (пол, возраст, здоровье), уровень образования, профессия (если имеется). *Вариативные ресурсы работника* представляют собой совокупность дополнительных компетентностных и мотивационных характеристик трудового потенциала.

Мы полагаем, что именно вариативные ресурсы и прежде всего мотивация активируют трудовой потенциал индивида. Очевидно, что набор вариативных ресурсов у каждого работника различный, и с учетом их официально признанных профессии и квалификации это обстоятельство определяет различные позиции работников на рынке труда. *Базовые ресурсы работодателя* составляют, по сути, обязательный минимум социального потенциала рабочего места: оплата труда, функциональное рабочее место, пакет социальных гарантий, положенное по должности периодическое дополнительное профессиональное образование; они предоставляются всем работникам в течение всего трудового процесса. К *вариативным ресурсам работодателя* относится совокупность дополнительных социальных и материальных благ, предоставление которых носит избирательный и эпизодический характер. Материалы интервью с работодателями указывают на их относительно широкое распространение. При этом обозначенные меры (ресурсы) носят в основном компенсационный характер. Приведем перечень основных вариативных ресурсов работников и работодателей, выявленных нами в ходе социологического обследования (табл. 2).

Таблица 2

Перечень основных вариативных ресурсов работника и работодателя на локальном рынке труда для достижения компромисса

<i>Вариативные ресурсы работника</i>	<i>Вариативные ресурсы работодателя</i>
<ul style="list-style-type: none">- территориальная мобильность;- профессиональная мобильность;- готовность к дальнейшему переобучению, повышению квалификации, в том числе за свой счет;- готовность к повышению уровня формального образования в форме совмещения учёбы с работой;- готовность к смене места работы («текучесть»);- готовность к изменению режима рабочего дня;- наличие и освоение других профессиональных навыков, готовность работать не по основной специальности;- готовность к дополнительной занятости, к совмещению служебных обязанностей, рабочих функций;- готовность к новым (нетрадиционным) формам занятости	<ul style="list-style-type: none">- служебный транспорт;- подъемные на переезд;- направление на повышение квалификации или стажировку за счет работодателя в отношении некоторых категорий работников;- материальная помощь в разных жизненных ситуациях, подарки к событиям;- служебное жилье, компенсация на съёмное жилье;- оплата культурно-оздоровительных и спортивных занятий, мероприятий;- полис добровольного медицинского страхования, организация услуг по профилактике заболеваемости и т. п.;- льготы на питание и приобретение собственной продукции предприятия

Составлено авторами на основе аналитических материалов и эмпирических данных (на примере Новосибирской области)

Используемые в процессе трудоустройства вариативные ресурсы характеризуются разной эффективностью. Рассмотрим наиболее результативные из перечисленных.

Территориальная мобильность

В плановой экономике территориальная мобильность рабочей силы являлась основным инструментом в освоении новых территорий, создании и развитии новых производственных проектов. Эти процессы сопровождались, как правило, сменой места жительства, строительством новых поселений и формированием постоянного населения на этих территориях. Мобильность без смены места жительства – вахтовый метод – имела ограниченное использование. Вахтовым методом осваивались в основном трудонедостаточные северные и восточные регионы страны с малопригодными условиями для постоянного проживания населения.

В современной рыночной экономике вахтовый метод получил стремительное развитие. Он широко практикуется хозяйствующими субъектами не только в трудонедостаточных регионах, но и в трудоизбыточных, включая столичные. Значительное распространение получила не только межрегиональная, но и внутрирегиональная мобильность. Расширяется также и перечень отраслевых сегментов экономики, использующих этот метод при организации производства. Сюда уже относятся не только добывающие предприятия, но и машиностроительные, транспортные, строительные организации, предприятия легкой и пищевой промышленности, даже торговли и сферы обслуживания и др. Соответственно, в этот процесс вовлекаются и значительные профессиональные группы работающего населения.

Формат вахтового метода – 12/12, 30/15, 60/30 и так далее (число рабочих и выходных дней) – стал привычным атрибутом современного рынка труда. При этом работодатель имеет законную возможность не превышать нормативы годового фонда рабочего времени.

Оценить масштабы вахтовой мобильности практически невозможно, достоверного статистического учета не ведется. Потоки внутрирегиональной мобильности «погашаются» в границах региона, а потоки межрегиональной мобильности «гасятся» в границах страны. Но если в качестве единицы наблюдения взять небольшую территорию, например, муниципальный район, то масштабы будут для района значительными. *«У нас по балансу трудовых ресурсов 7000 человек трудоспособного возраста, в районе работают 2000 человек. А остальные где? Половина (жёны) по домам сидят, а вторая половина на вахту ездят»* (из интервью с руководителем центра занятости). По оценкам экспертов, численность работников-вахтовиков составляет не менее 25 % от численности сельского населения трудоспособного возраста.

Перевод производства на вахтовый метод, на первый взгляд, выгоден работодателю: минимальные затраты на жилье и обустройство (общежитие, вагончик, бытовка), все претензии работников практически снимаются, ведь это временное пристанище. Налицо экономия фонда заработной платы, не надо оплачивать сверхурочные, работу в выходные и праздничные дни. Рабочий календарь «нивелируется» и уже не включает выходных и праздников, рабочий день удлиняется. Продолжительность рабочей недели и рабочих дней в месяце превышают установленные нормативы (41 час и 24,5 дней соответственно). Вахтовые смены разобщены и не представляют собой один сплоченный коллектив. В этой ситуации ослабевают институты защиты прав рабочих, практически отсутствуют профсоюзы.

Однако вахтовый метод таит существенные риски в перспективе, если предприятию предстоит переход на новые технологии, освоение нового оборудования, выпуск новой продукции. Переобучение персонала в этих случаях может занимать значительное время, превышающее продолжительность одной вахтовой смены, и заинтересовать работников в этом достаточно трудно. *«У нас есть два участка, на которых работают вахтовики. Им ни до чего нет дела, деньги получили – уехали. Иногда даже виновных за брак продукции не найдешь, каждый кивает на предыдущую смену. Нет персональной ответственности»* (из интервью с

руководителем предприятия). Здесь наглядно проявляется процесс отчуждения работника от результатов работы предприятия в целом и перспектив в будущем.

Вахтовый метод в определенной степени выгоден и работнику. И дело здесь не столько в том, что зарплата на «вахте» выше, чем по месту проживания, а в количестве нерабочих дней и их использовании. Далеко не все работники используют их для полноценного отдыха и восстановления, общения с семьей: *«Приезжаю домой после двухнедельной вахты, два дня сплю, потом иду “таксовать”. На вахте работаем по 12 часов, получаем по 60 тыс. руб., но питание, проживание и проезд за свой счет. Не так уж много и остается. На такси зарабатываю еще 20 тыс. руб. Так многие делают. Плачу ипотеку, а здесь в городе больше 30 тыс. нигде не платят. Семью, конечно, практически не вижу, но деваться некуда»* (из интервью с респондентом). Такая практика, характеризующаяся значительными переработками, негативно влияет на здоровье, ведет к ускоренному износу организма. Но работник об этом не задумывается ради решения текущих проблем, хотя сумма потерь в будущем может превысить сегодняшнюю выгоду.

Вахтовый метод выгоден на нынешнем этапе и местным управленческим структурам. *«Да и слава богу, что они на вахту ездят. Пока есть вахта, над нами, как говорится, не каплет. А представьте себе, что будет, если они все заявятся к нам? У нас ведь никаких вакансий нет»* (из интервью с руководителем центра занятости). Однако, складывающаяся ситуация не снимает, а лишь отодвигает решение задачи по кропотливому поиску инвестиций в местное производство, созданию новых рабочих мест.

Также для работодателя одной из распространенных практик повышения территориальной мобильности рабочей силы в провинции служит использование служебного транспорта. *«Вы спрашиваете, где наши жители работают? Вот, каждый день рано утром по всем селам района проезжают ПАЗики (автобусы), собирают работников, везут на птицефабрики, наверное, и на другие предприятия»* (из интервью с представителем сельской администрации).

Изменение режима рабочего дня

Для многих сегментов современной сферы занятости характерен отказ от нормированного 8-часового рабочего дня. Причем это касается не только сферы обслуживания, торговли и общественного питания. На двухсменную работу вместо трехсменной нередко переходят промышленные предприятия, логистические центры и т. д. Продолжительность рабочей смены составляет не менее 12 часов, с учетом времени на дорогу рабочий день удлиняется до 14–15 часов. В отличие от вахтового метода, где заняты в основном мужчины, по сменному графику работает очень много женщин. Выгоды для работника и работодателя здесь примерно такие же, как и при вахтовом методе. Работодатель экономит на третьей смене – можно отказаться от служебного транспорта: пусть добираться общественным транспортом. В сфере обслуживания и торговли практически отсутствуют регламентированные перерывы, в том числе и обеденные, что еще больше уплотняет рабочий день и, скорее всего, плохо отражается на здоровье. Количество рабочих часов здесь формально не превышает установленный норматив в месячном или годовом исчислении.

Работник использует нерабочие дни для приработка. *«Работаю 2/2, иногда даже чаю попить некогда, устаю сильно, лишь бы до дому добраться. Один свободный день посвящаю домашним делам. На второй день иду к знакомой, она кафе держит, подрабатываю лепщицей. Она платит мне 4–5 тысяч в месяц. Ей это выгодно, наверное, да и мне хватает коммуналку оплатить»* (из интервью с респондентом).

Наличие других профессиональных навыков, готовность к совмещению рабочих функций

Использование этих ресурсов приводит, по нашему мнению, не только к наименьшим уступкам и потерям, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, но также к их наибольшей выгоде. *«Мы оптимизировали свой штат, теперь кладовщица и на проходной дежурит, и секретарскую работу выполняет, там телефон параллельный. Я ей доплачиваю полставки, у нее и зарплата хорошая выходит, и пенсия будет неплохая. Она довольна, и я спокойна, она человек добросовестный»* (из интервью с руководителем предприятия). *«Я ускоренно обновил свою шоферскую категорию Е, теперь на нашей Газели вожу рабочих на наш участок. Мне доплачивают 5 тысяч. Конечно, за такие деньги ни один шофер работать бы не стал, но мне нормально. Утром и вечером я трачу всего по 30 минут туда и обратно, зато “заморачиваться” не надо, все время дома»* (из интервью с респондентом). Выгода работодателя очевидна – экономия фонда заработной платы; выгода работника – дополнительный заработок на основном месте работы. Однако такие практики встречаются относительно редко.

Как показал наш анализ, работник активизирует свои вариативные ресурсы. В поисках дополнительного заработка, используя при этом, прежде всего, свое «свободное» от основной работы время. Работодатель, изменяя режим работы к своей выгоде, такую возможность предоставляет. Остальные вариативные ресурсы работодателя (льготы на питание, материальная помощь и т. д.) оказываются гораздо менее эффективными. *«Все это у нас есть, – и матпомощь, и питание, и подарки к юбилеям, детям к Новому году и др., – но людям нужны деньги! Мне кажется, что они готовы и не едят на работе, и пешком на нее ходят, лишь бы платили больше»* (из интервью с главным специалистом предприятия).

Дополнительная работа становится, таким образом, для многих категорий работников основным источником увеличения трудового дохода, поскольку надежды на увеличение заработка по основной работе мало.

Чем привлекает реальная работа, которая далека от «идеальной»

Примененный социологический инструментальный позволил выявить значительный «разрыв» между, с одной стороны, представлениями населения о желаемой работе (в которой гармонично сочетаются достойный заработок, карьера, самореализация, рост квалификации, а также возможность совмещать работу с заботой о семье), и, с другой стороны, реальной работой (удовлетворенность которой основывается на удобстве и общении, некотором уровне самореализации и стабильности).

Рассмотрим реальную работу подробнее (рис. 1).

В ней, конечно, немало привлекательных сторон, но среди них преобладают так называемые «компенсационные» мотивы (хороший коллектив, общение с клиентами, близко к дому). Неплохие возможности выполняемая работа предоставляет для профессиональной самореализации, самостоятельности, накопления опыта. Напротив, недостаточно возможностей для профессиональной мобильности (квалификационного роста, карьеры, высоких результатов работы) и адекватных этому заработков. Ценность первоначально полученной профессии как основного компонента трудового потенциала под влиянием современных реалий постепенно теряет свою значимость, уступая место другим компонентам. А может быть, для работника это уже и не так важно. Действительно, какой смысл держаться за профессию, если она, условно говоря, «не кормит».

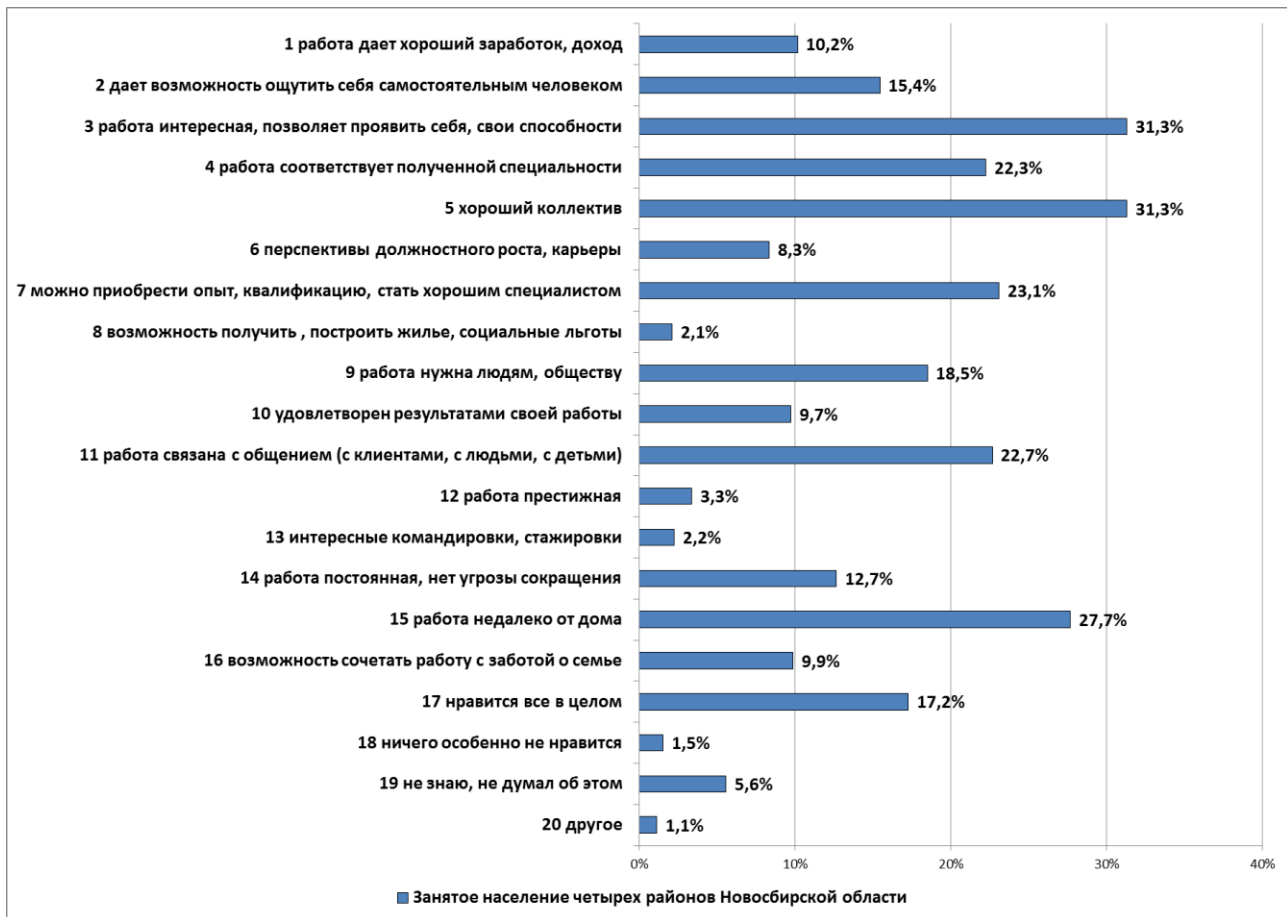


Рисунок 1. Ответы жителей о привлекательности их основной работы (составлено авторами на основе распределения ответов на вопрос «Чем привлекает Вас работа на данном предприятии, в организации», % к ответившим. Массив ЧПиСС, 4 района Новосибирской области, подвыборка занятого населения (N = 727))

В то же время работник демонстрирует заинтересованность в получении дополнительных навыков и знаний по смежным профессиям, рассчитывая, видимо, на совмещение с основной профессией, на различные подработки для получения дополнительного дохода. В случае удачного сочетания основной и дополнительной работы появляется стимул держаться за основную. Примечательно, что среди имеющих работу (в отличие от безработных), доля желающих сменить работу, как и доля желающих найти более высокооплачиваемую работу, заметно меньше (рис. 2).

Это кажется парадоксальным, ведь низкий уровень дохода должен стимулировать и мобильность, и поиск более оплачиваемой работы, но только на первый взгляд. Как показали другие данные опроса, работники имеют реалистичное представление о состоянии рынка труда в своей местности, в частности, об уровне оплаты труда. Респонденты замечают немало проблем, вызывающих их неудовлетворенность. Тех, кого ничего не беспокоит, не волнует относительно имеющейся работы, их тоже немало – это каждый третий респондент среднего возраста и почти каждый второй молодой. Для остальных беспокойство связано, в первую очередь, с низкой зарплатой (27%), также с падением престижа профессии (16%), плохой организацией и условиями труда (15%), плохими перспективами карьерного роста (8%) и другими неблагоприятными обстоятельствами. Кроме того, 12% работают вынужденно, так как «нет другой более подходящей работы». Несмотря на такое положение, большинство работников «в основном доверяют» руководству своего предприятия – таких 62% (несмотря на откровенно низкое доверие властям разного уровня). Скорее всего, доверие руководителю

необходимо для нормальной работы в коллективе. Тем не менее, описанная ситуация не свидетельствует, по нашему мнению, об устойчивости достигнутого компромисса, скорее о его «вынужденности», ведь слишком высоки уступки работника и невысоки выгоды.

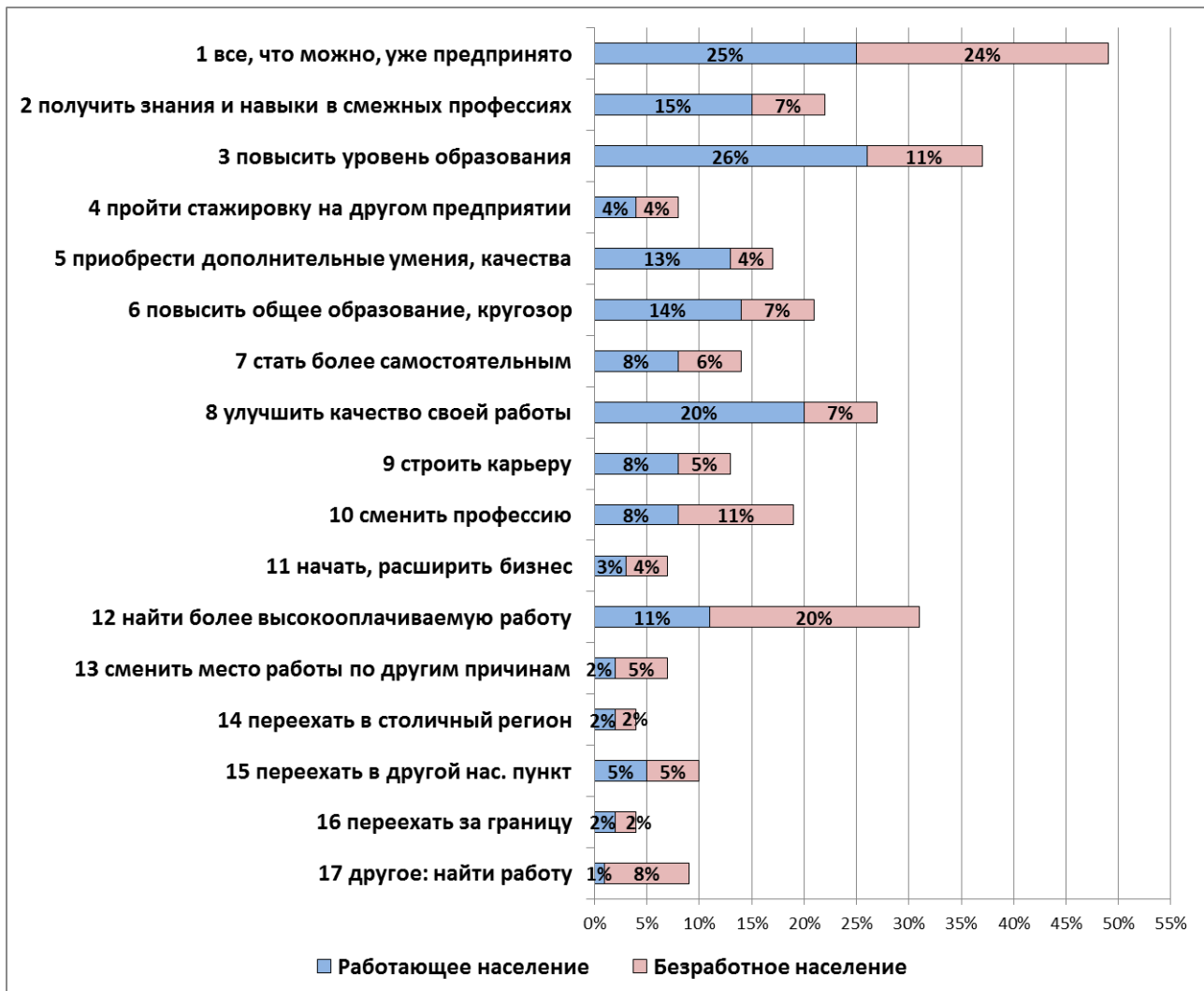


Рисунок 2. Готовность населения трудоспособного возраста к действиям для более полной реализации своих возможностей в трудовой деятельности (составлено авторами на основе распределения ответов на вопрос «Что лично Вы готовы предпринять для более полной реализации Ваших возможностей в трудовой деятельности в ближайшие 5–7 лет (не обязательно на данном предприятии)», % к ответившим. Массив ЧПУСС, 4 района Новосибирской области, подвыборка занятых (N = 727), подвыборка безработных (N = 88))

Вариативные ресурсы как работника, так и работодателя служат своеобразным индикатором готовности и возможности достижения компромисса. Они могут быть активированы и усилены при привлечении возможностей и ресурсов внешней среды.

Ресурсы внешней среды, внешнего социального окружения

Возможности и ресурсы внешней среды в сфере занятости можно условно разделить на **формализованные и неформализованные**. К формализованным мы относим институциональные структуры рынка труда и сферы занятости (центры занятости населения, рекрутинговые и кадровые агентства, отделы кадров, официальные сайты и др.); сферы образования (образовательные организации общего, профессионального образования, включая

высшее, дополнительного профессионального образования, прочую образовательную инфраструктуру). К неформализованным ресурсам внешней среды можно отнести семейное и ближайшее социальное окружение работника, неформальные отношения в трудовом коллективе, его информационную, финансовую, трудовую, материальную и имущественную поддержку, другие меры социальной поддержки. Набор вариативных ресурсов работника в совокупности с использованием ресурсов внешней среды описывает, таким образом, границы и направления возможной трансформации его образовательного и трудового потенциала, формирует своеобразный оперативный «инструментарий» для достижения его целей на рынке труда. Часто эти цели включают поиск «хорошей» работы с достойной зарплатой, а также более полную реализацию своего трудового потенциала как на имеющемся, так и на другом месте работы. Большинство респондентов видят для себя возможности более полной реализации своего трудового потенциала в ближайшие 5–7 лет. В качестве наиболее доступных для себя способов респонденты обозначили разные направления непрерывного образования, а также улучшение качества, результатов собственной работы. Реже были отмечены такие направления действий, как прилагать усилия для карьерного роста, либо смена профессии, либо переезд (рис. 2).

Без дополнительного профессионального образования (ДПО) трудно представить трудовую биографию и тем более карьеру. Всего имели опыт прохождения когда-либо в своей жизни курсов ДПО (повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки и т. п.) среди работающих респондентов – 60 % и среди безработных – 27 %, что, конечно, недостаточно. Но в целом вовлеченность в непрерывное образование, где помимо ДПО учитываются все остальные формы образования и самообразования, в том числе с использованием Интернет-ресурсов, свидетельствует об относительно массовой практике такой деятельности среди экономически активного населения молодого и среднего возраста.

Частично неформальные и формальные ресурсы для непрерывного образования респонденты получают на предприятии. Среди работников распространены практики взаимопомощи в случае, если в работе случаются затруднения из-за недостатка компетенций, навыков или практики в том или ином вопросе. Так, консультируются у своих коллег – 43 % опрошенных и у начальства – 25 %. Еще 5 % получают помощь в освоении новых компьютерных программ, новых методик, технологий от своих знакомых и родственников. Формальные ресурсы в виде ДПО (или направления на ДПО) на своем предприятии респонденты оценивают как частично доступный ресурс. Определенная часть опрошенных готовы задействовать также собственные финансовые средства – пройти курсовое обучение за свой счет, если это будет необходимо для работы. Так, 18 % готовы оплачивать и еще 54 % – возможно согласятся понести такие расходы.

Но и в этой деятельности работник не получает должного эффекта. Слабая отдача от ДПО выражается в том, что большинство опрошенных после прохождения ДПО не получают более высоких заработков или карьерного роста (получили более высокую зарплату из опрошенных только 5,2 %, а более высокую должность – 3,7 %). Главными результатами являются социальные эффекты: 45 % участвовавших в ДПО отметили рост своей компетентности, квалификации, признания у сослуживцев.

За рубежом ведутся исследования об эффективности тренингов на предприятиях (job-related training) как для работников, так и для фирмы. Исследования, выполненные на панельных данных по нескольким странам, выявили наличие зависимости роста заработной платы от участия в программах обучения и повышения квалификации в краткосрочном и долгосрочном периодах [8–10]. Тренинг ассоциируется с системой управления человеческими ресурсами, имеющими целью удержать и мотивировать работников.

Рассмотрим другие доступные работникам способы улучшить свое положение на рынке труда. Заметим, что смену работы, поиск новой работы хотя и не относят к самому распространенному способу улучшить свои трудовые возможности, но им не пренебрегают, особенно, если это инициатива извне. На это нацелены 22 % опрошенных работников («сменю» + «возможно, сменю»). Не намерены менять работу в ближайшие 2–3 года 55 % опрошенных, а 23 % – не задумывались об этом. Меняли хотя бы один раз работу в течение своей трудовой биографии 73 % среди молодежи, и 87 % среди более старших респондентов. Кроме того, периодическая смена работы в современных условиях для ряда работников, особенно молодых, неизбежна в связи с распространенностью разных форм временной, частичной, неофициальной занятости. Причем эта ситуация еще больше влияет на рост молодежной безработицы. Такой феномен наблюдается не только в России, это общемировая проблема [11–13].

Среди способов поиска *первой работы* самыми распространенными были отмечены помощь знакомых или родственников (38 %) и помощь учебного заведения (25 %); меньшую роль сыграло предложение от работодателя или его представителя (18 %). В поиске *текущей работы* заметно большую роль сыграл фактор инициативы извне, по сути дела случайность («мне предложили – я согласился», был приглашен, рекомендован – 46 %), и меньшую роль сыграла помощь родственников (32 %). Меньше распространена практика территориальной трудовой миграции. Менял место работы в связи с переездом в другой населенный пункт хотя бы один раз каждый третий работник (в том числе и молодой).

Другим способом улучшить свою экономическую эффективность в сфере труда, по сути компромиссом, является дополнительная работа. Таковую по данным опроса имеют 15 % респондентов и еще 19 % хотели бы ее иметь.

Компромисс для выпускников вузов и ссузов также связан с работой не по специальности (что происходит как по необходимости, так и на основе мотивированного решения). Причем молодежь до 30 лет в такой ситуации оказывается относительно чаще, чем взрослые работники. Так, только половина респондентов работали на момент опроса по полученной специальности, еще четверть работали по ней раньше, другая четверть не работали никогда. Кроме того, 14 % опрошенных работают не по своей специальности на рабочем месте с более низкими требованиями к уровню квалификации (среди молодежи таких 19 %).

Соответственно возникают издержки образования. Каждому третьему опрошенному практически не пригодились знания, полученные в учебном заведении. Среди получивших высшее или профессиональное образование платно каждый пятый опрошенный считал, что его платное образование не окупилось, еще больше было тех, кто не мог пока оценить отдачу. Причем среди молодых респондентов до 30 лет каждый четвертый не окупил денежные вложения в платную учебу, и еще больше молодежи не смогли пока оценить отдачу.

Работодатель, используя ресурсы внешней среды для поиска нужного специалиста, также корректирует набор своих вариативных ресурсов в соответствии с запросами работников, формируя свой оперативный «инструментарий» достижения цели. Следует заметить, что эффективность формализованных и неформализованных ресурсов внешней среды различна. На практике нередко наблюдаются ситуации, когда гораздо быстрее и проще можно найти подходящую работу или подходящего работника именно через ближайшее окружение (что было проиллюстрировано выше).

Социальное взаимодействие работника и работодателя на рынке труда и в сфере занятости образует своеобразное пространство по поиску и выработке искомого компромисса. Если компромисс найден, это означает, что выбранные способы (с использованием тех или иных ресурсов) соответствуют поставленным целям. В этом случае можно говорить о конкурентоспособности как работника, так и работодателя.

Меры социально-экономической политики в сфере занятости

Таким образом, удалось выяснить, что значимое влияние на процесс реализации трудового потенциала, поиск и выработку социально приемлемого компромисса, и его устойчивость оказывают ресурсный потенциал работника и работодателя с использованием ресурсов внешней среды. При этом регулирование этого процесса происходит в контексте реализуемой на современном этапе государственной социально-экономической политики в сфере занятости (как на федеральном, так и региональном уровне) (рис. 3).

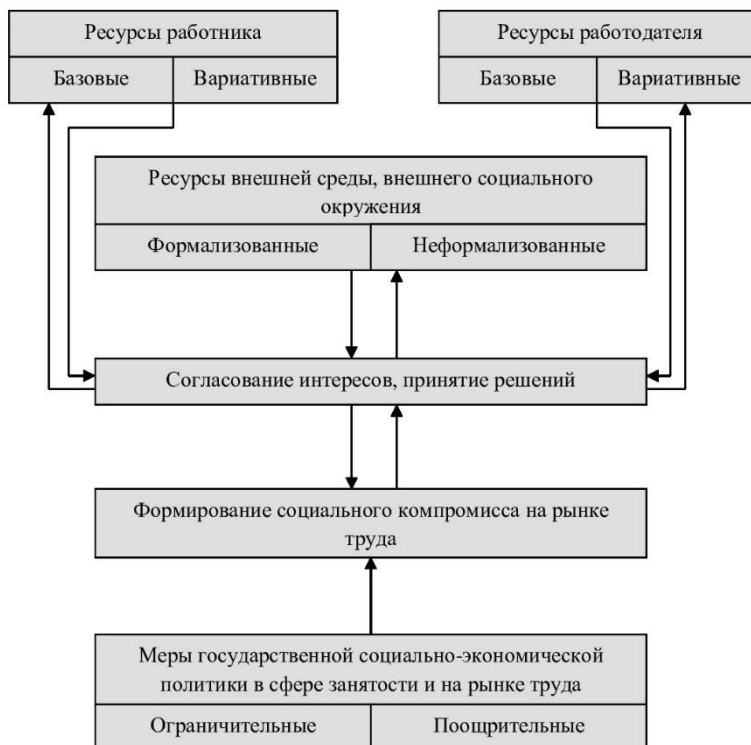


Рисунок 3. Методологическая схема формирования социального компромисса на локальном рынке труда (составлено авторами)

Направление этой политики определяется не только институциональными структурами Минтруда. Косвенное влияние на эти процессы оказывает также, по нашему мнению, и политика других государственных и правительственных министерств и ведомств, органов законодательной и исполнительной власти, финансово-кредитных структур и представителей бизнес-структур. Множество законов и постановлений, часто несогласованных и противоречащих друг другу, тем не менее, являются регуляторами как процесса использования рабочей силы, так и сферы занятости в целом.

Все регуляторы можно условно разделить на **ограничительные и поощрительные**.

Ограничительные регуляторы охватывают все этапы формирования и конвертации (использования) трудового потенциала работника. Сюда относятся: все возрастающая платность получения профессионального и высшего образования, сплошная платность системы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации, ограниченная территориальная доступность образовательных организаций, особенно для сельских районов, ликвидация (оптимизация) образовательных организаций. К ограничительным регуляторам относится также обязательность сертификации и лицензирования многих профессиональных навыков и видов деятельности, сокращение срока действия этих сертификатов и лицензий, штрафы и пени за несоблюдение этих обязательств, рост государственных пошлин.

Поощрительные регуляторы также охватывают все этапы формирования и использования трудового потенциала, но они касаются лишь небольшой категории населения, в основном слабо защищенных граждан: инвалидов, родителей многодетных семей и т. п. Однако действия поощрительных регуляторов явно недостаточно для того, чтобы хоть в какой-то мере повысить конкурентоспособность этих групп населения на рынке труда.

Ограничительные регуляторы для работодателя затрагивают, прежде всего, налоговый и финансово-кредитный сегмент производственной деятельности. Сюда относятся рост процентной ставки по кредитам, система штрафов за просроченную задолженность, за отклонения в технологии производства, рост налогов на добавленную стоимость, повышение платы за услуги компаний-монополистов, нормативы арендной платы на муниципальное имущество, штрафы за неисполнение различных постановлений и т. д.

Действие приведенных здесь ограничительных регуляторов нередко оказывает разрушительное действие на достигнутый социальный компромисс, сводя «на нет» все усилия как работника, так и работодателя, ухудшая условия функционирования и тех, и других.

Ряд исследователей, анализируя европейский опыт регулирования процессов в сфере занятости с целью выработки общественного консенсуса и компромисса на рынке труда, описывают большой набор именно поощрительных мер как для работника, так и для работодателя [14]. «Финансовые стимулы для поощрения трудоустройства в Западной Европе включают в себя обусловленное пособие в случае трудоустройства (ОПТ) и субсидирование заработной платы. ОПТ представляет собой субсидию, стимулирующую людей на предложение своей рабочей силы, и служит подспорьем для лиц, имеющих сравнительно низкий доход. Субсидирование зарплаты способствует повышению спроса на рабочую силу со стороны работодателей, так как сокращает их издержки на создание новых рабочих мест. Иногда эта мера используется в сочетании с ОПТ в виде субсидий на трудоустройство для работодателей или вычетов взносов последних в фонды социального обеспечения. Наиболее успешной схемой на сегодняшний день в ЕС является голландская программа СПАК, которая предусматривает субсидирование конкретного человека на протяжении всего срока работы при условии, что его заработная плата ниже некоторого установленного в стране уровня» [15, с. 116]. Однако в российской социальной политике такие подходы не практикуются.

Для оценки условных границ устойчивости социального компромисса с точки зрения социологов можно использовать появление (повышение) социальной напряженности и снижение уровня социального самочувствия. Первый аспект не входил в задачи исследования, второй – рассматривался. Была выявлена удовлетворенность населения разными сторонами жизни, что также характеризует меру привлекательности территории проживания (рис. 4). Наиболее высокий уровень удовлетворенности жизнью опрошенные жители отмечали в семье, в отношениях с близкими и друзьями. Средний и близкий к среднему уровень удовлетворенности относился к возможностям проявить свои способности, получить образование, повысить квалификацию, проводить свободное время, а также к условиям для воспитания детей и к своим жилищным условиям. Низкий уровень удовлетворенности относился к материальной обеспеченности, возможностям хорошо зарабатывать, возможностям удовлетворять свои культурные потребности и сохранять здоровье. Еще ниже оценки этих условий дали безработные жители (за исключением возможностей удовлетворения культурных потребностей, оцененных не ниже). При этом уровень удовлетворенности тем, как в целом складывается жизнь, был выше среднего, определилась его статистическая связь с семейными и дружескими отношениями.

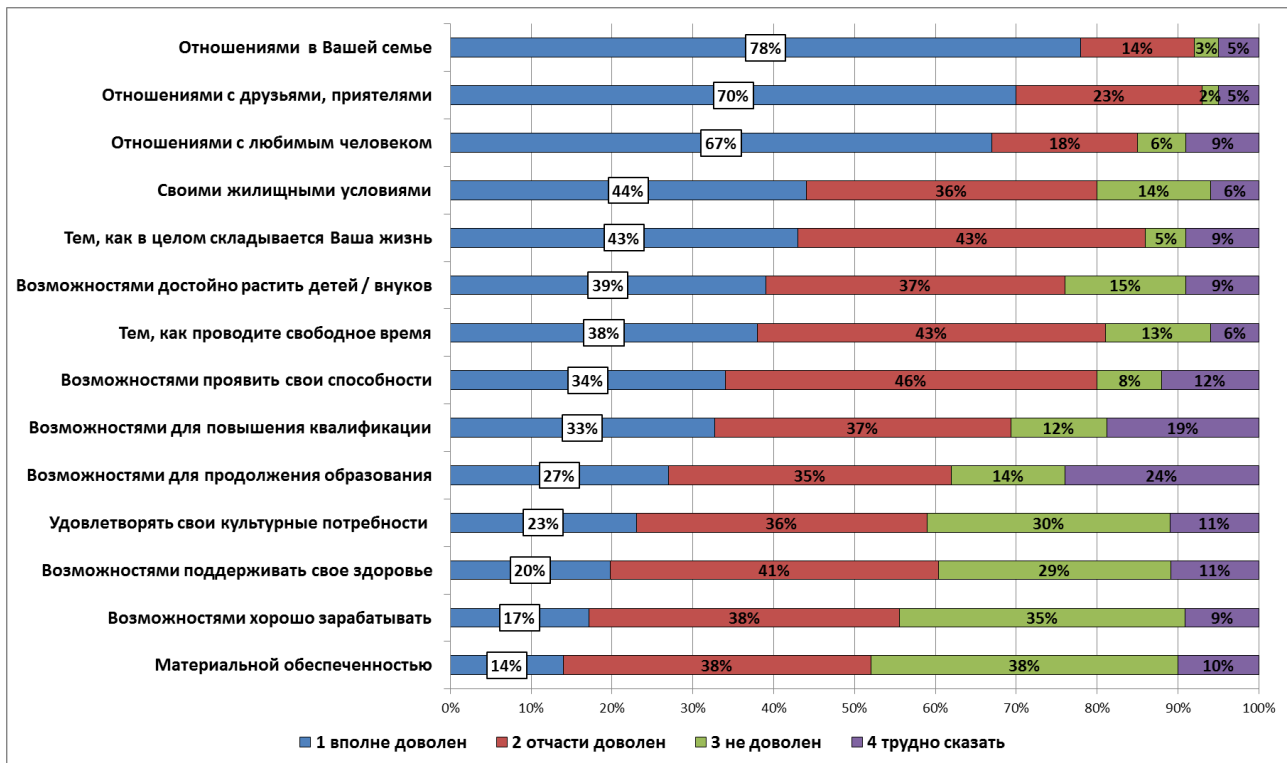


Рисунок 4. Индикаторы социального самочувствия по ответам на табличный вопрос «Насколько Вы удовлетворены некоторыми сторонами Вашей жизни?» (строки ранжированы по ответу «вполне доволен») (составлено авторами на основе данных массива ЧПСС, 4 района Новосибирской области, % к ответившим, побыворка работающих (N = 759))

Ответы на открытый вопрос о необходимых направлениях развития территории, заданный в анкете, показал, что, по мнению опрошенных жителей, необходимо создание новых современных высокопроизводительных рабочих мест, обеспечивающих рост оплаты труда, рост их разнообразия, рост инвестиций в экономику. Вторым по уровню значимости запросом жителей является сфера современных видов досуга и спорта, а также развитие социальной инфраструктуры. Молодые участники фокус-групп также говорили, что крупные культурные объекты можно было бы располагать по «кустовому принципу» – один на 2–3 муниципальных района. При этом часть опрошенных высказывались за особое внимание к трудовому старту молодежи: «увеличение рабочих мест с предоставлением жилья», «предоставлять места работы после окончания учебного заведения».

* * *

Социальные практики, описанные нами, позволяют сделать вывод о чрезмерной «цене» достигаемого компромисса для целого ряда категорий работников, проживающих в провинции, что выражается, в частности, в значительных переработках, приводящих к ухудшению здоровья, снижению трудоспособности, в низкой экономической отдаче от полученного профессионального образования, от основной работы, от дополнительного профессионального образования и т. д. Возможно ли изменение ситуации к лучшему в ближайшей перспективе? Недавние законодательные акты в сфере социально-экономической политики не дают на этот вопрос положительного ответа. Прежде всего, это касается минимального размера оплаты труда (МРОТ) и его «привязки» к величине прожиточного минимума. Прожиточный минимум – показатель сам по себе неоднозначный, методика его расчета часто подвергается

справедливой критике. Закрепление МРОТ на этом уровне означает закрепление бедности работающего населения. Работодатель чутко реагирует именно на МРОТ, который, «на его счастье» (как он считает), растет очень медленно.

В таких условиях социальный компромисс на рынке труда может решить лишь тактические задачи, но он не достигает стратегических целей по повышению социального потенциала рабочих мест, росту доходности в сфере занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Устинова, К.А. Включение молодежи в трудовую деятельность: ментальные барьеры и направления их преодоления / Устинова К.А., Попов А.В. – Текст: электронный // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. – ISSN: 2219-5467. – №6 (148). – С. 333–346. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vklyuchenie-molodezhi-v-trudovuyu-deyatelnost-mentalnye-bariery-i-napravleniya-ih-preodoleniya> (дата обращения: 05.10.2020).
2. Тавокин, Е.П. Российская молодёжь на рынке труда в оценках экспертов / Тавокин Е.П. – Текст: электронный // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2016. – ISSN: 2219-5467. – № 2 (132). – С. 175–184. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-molodyozh-na-rynke-truda-v-otsenkah-ekspertov> (дата обращения: 07.10.2020).
3. Морозова, Л.С. Проблемы повышения конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем рынке труда в России / Морозова Л.С. – Текст: электронный // Сервис plus. – 2010. – ISSN 1993-7768. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-povysheniya-konkurentosposobnosti-rabochey-sily-na-vnutrennem-rynke-truda-v-rossii> (дата обращения: 05.10.2020).
4. Одегов, Ю.Г. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России / Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. – Текст: электронный // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. – ISSN: 2219-5467 – №4 (146). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neustoychivaya-zanyatost-kak-vozmozhnyy-faktor-ispolzovaniya-trudovogo-potentsiala-molodezhi-rossii> (дата обращения: 13.10.2020).
5. Гнатюк, А.Н. Проблемы трудовой занятости современной российской молодежи / Гнатюк А.Н., Гнатюк М.А., Самыгин С.И. – Текст: электронный // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2018. – ISSN 2221-1373. – №6. – С. 34–37. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-trudovoy-zanyatosti-sovremennoy-rossiyskoy-molodezhi> (дата обращения: 07.10.2020).
6. Беляева, О.А. Использование компромиссов в управлении экономическими системами / Беляева О.А. – Текст: электронный // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2009. – ISBN 978-5-7433-1872-8. – № 1. – С. 200–205. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kompromissov-v-upravlenii-ekonomicheskimi-sistemami> (дата обращения: 06.10.2020).
7. Магомедов, К.О. Кадровый потенциал России: социологический анализ проблем формирования и развития / Магомедов К.О. – Текст: электронный //

- Коммуникология. – 2017. – ISSN 2311-3332. – Том 5. – №1. – С. 134–146. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-rossii-sotsiologicheskii-analiz-problem-formirovaniya-i-razvitiya> (дата обращения: 06.10.2020). – Текст: электронный.
8. Evertsson, M. Formal On-the-Job Training: A Gender-Typed Experience and Wage-Related Advantage / M. Evertsson // *European Sociological Review*. – Vol. 20. – No. 1. – 2004. – ISSN: 1468-2672 – pp. 79–94. – URL: <https://www.jstor.org/stable/3559633?seq=1> (accessed: 05.10.2020).
 9. Gerfin, M. Work-Related Training and Wages: An Empirical Analysis for Male Workers in Switzerland / Gerfin M.; IZA Discussion Paper. No. 1078, 2004. – ISSN: 2365-9793. – URL: <http://repec.iza.org/dp1078.pdf> (accessed: 05.10.2020).
 10. Loewenstein, M.A. Dividing the Costs and Returns to General Training / M.A. Loewenstein, J R. Spletzer // *Journal of Labor Economics*. – Vol. 16. – No. 1. – 1998. ISSN: 1537-5307. – pp. 142–171. – URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/209885> (accessed: 05.10.2020).
 11. Буткалюк, В.А. Молодежь на рынке труда в условиях неолиберального глобального капитализма / В.А. Буткалюк // *Социология и социальная работа: современные образовательные и научно-исследовательские практики: сборник материалов научно-практич. конф. с международным участием, посвящ. 30-летию социологического факультета Самарского университета (14–15 ноября 2019 года, г. Самара) – Самара: ООО «САМАРАМА», 2019. – ISBN: 978-5-6043678-2-7. – 556 с. – URL: http://repo.ssau.ru/bitstream/Sociologiya-i-socialnaya-rabota/MOLODEZH-NA-RYNKE-TRUDA-V-USLOVIYAH-NEOLIBERALNOGO-GLOBALNOGO-KAPITALIZMA-80388/1/06_Butkaliuk.pdf (дата обращения: 04.10.2020). – Текст: электронный.*
 12. Бондарева, Д.А. Мировой рынок труда / Бондарева Д.А., Сорочайкин И.А. – Текст: электронный. // *Основы экономики, управления и права*. – 2012. – ISSN: 2305-8641. – №2 (2). – С. 92–98. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovoy-rynok-truda-1> (дата обращения: 05.10.2020).
 13. Mojsoska-Blazevski, N. Youth survival in the labour market: Employment scarring in three transition economies / Mojsoska-Blazevski N., Petreski M., Bojadziev M.I. // *The Economic and Labour Relations Review*. – No. 28(2). – 2017. – ISSN: 1035-3046. – pp. 312–331. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1035304617706424#articleCitationDownloadContainer> (accessed: 05.10.2020).
 14. Paşnicu, D. Youth employment and measures to increase employability during the crisis / Paşnicu D., Tudose G. // *Theoretical and Applied Economics*. – Vol. 20. –No 2. – 2013. – ISSN: 2576-3970 – P. 276–287. URL: https://www.researchgate.net/publication/270582086_Youth_employment_and_measures_to_increase_employability_during_the_crisis/citations (accessed: 05.10.2020).
 15. Говорова, Н.В. Европейский рынок труда: противоречия и компромиссы / Говорова Н.В. – Текст: электронный. // *Современная Европа*. – 2004. – ISSN: 0201-7083. – №4 (20). – С. 114–122. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evropeyskiy-rynok-truda-protivorechiya-i-kompromissy> (дата обращения: 05.10.2020).

Arsentyeva Nina Mikhaylovna

Institute of economics and industrial engineering of the Siberian branch of the Russian academy of sciences, Novosibirsk, Russia
E-mail: ars@ieie.nsc.ru

Kharchenko Irina Igorevna

Institute of economics and industrial engineering of the Siberian branch of the Russian academy of sciences, Novosibirsk, Russia
E-mail: i.kharchen@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5348-0587>

РИИЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=76294

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=7004047961>

Social compromise in the labor market: practices, resources, limits of sustainability

Abstract. The article deals with the compromise in the local labor market as a social mechanism that ensures the functioning of the system of relations between the employee and the employer in the labor market in conditions of its rigid segmentation. The authors define the essence of social compromise (as an agreement reached by mutual concessions), its role in the relations of subjects in the labor market, the limits of the compromise stability, the nature and scope of possible concessions and benefits. Also, basic and variable resources for achieving social compromise are considered, and their effectiveness is evaluated. Measures of social policy in the field of employment are analyzed with the selection of restrictive and incentive regulators. The following methods of sociological research were used: a sample questionnaire survey of the economically active population, including young and middle-aged respondents (18–45 years) in municipal districts of the Novosibirsk region in 2018–2019; qualitative methods: semi-formalized and non-formalized interviews; focus groups; case-study observations, including informal communication with residents. The authors present a novel approach to study the relations of labor market actors through the mechanism of compromise, including overcoming the quantitative and qualitative imbalance between the demand and supply of labor.

The study revealed unfavorable trends in the local labor market, such as the spread of jobs that require increased physical and moral stress (working days of more than 8 hours, shift work, temporary and additional employment, combining work functions, work where professional competencies are not in demand, etc.), while the level of formal education of the province population is quite high. The problem of low economic advantage from the received professional education, from the main work, from job-related training is not removed. These results were obtained using empirical data and indicators that reflect the problems of employment, youth employment, professional self-realization of graduates of educational institutions, and others. Taking into account the prevailing restrictive measures of socio-economic policy in the field of employment, the authors conclude that in such conditions, the social compromise of labor market subjects is able to solve mainly tactical tasks. On the contrary, it is necessary to achieve strategic goals of increasing the social potential of jobs, increasing profitability in the field of employment, and realizing the labor potential of the population without compromising their health.

Keywords: labor potential; social compromise; labor market; employment problems; youth employment; professional self-realization; economically active population