

СПЕЦИФИКА ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ: АДАПТАЦИОННЫЙ АСПЕКТ*

В условиях перманентного экономического кризиса все чаще занятость становится нестабильной или неполной. Появилась новая стратификационная группа наемных работников, которую называют прекариатом. Прекарность воспринимается не только как негативная реалья, но и как способ ухода от безработицы.

Ключевые слова: молодежь; прекарная занятость; трудовая адаптация; прекариат

Goliusova Youliya Vyacheslavovna

Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences
Moscow, Russian Federation

SPECIFICS OF PRECARIOUS YOUTH EMPLOYMENT: THE ADAPTIVE ASPECT

In the context of the permanent economic crisis, employment is increasingly becoming unstable or incomplete. There is a new stratification group of employees, which is called the precariat. Precariousness is perceived not only as a negative reality, but also as a way of avoiding unemployment.

Keywords: youth; precarious employment; labor adaptation; the precariat

* Статья подготовлена при поддержке РФФИ проект № 18-011-01006а «Социально-трудовые сообщества как системообразующие сегменты общественного развития»

На современном этапе развития социума наемные работники представляют собой подавляющее большинство экономически активных граждан индустриально развитых государств, следовательно, от их самочувствия и притязаний во многом зависит общественное благосостояние и социальный комфорт. Работники наёмного труда, в свою очередь, всё больше и больше дифференцируются. Внутри этой страты выделяют высший, средний и низший слои, т.е. её структура всё чаще напоминает слоёный пирог с различной начинкой.

Наёмными работниками в современной социологии считаются индивиды, работающие по найму, на основе трудового договора выполняющий определенную нанимателем работу. Они имеют право на получение твердого заработка, на отпуск, выплаты по болезни и иные социальные выплаты.

Понятие «нестабильной занятости» (прекариат) было введено в научный оборот профессором социологии Мюнхенского университета Ульрихом Беком [Бек, 2000, с. 90]. Под прекариатом У. Бек понимал и неустойчивую, непостоянную занятость, и людей, которым навязана такая форма занятости. Связано это понятие было с обществом риска, где какие-либо гарантии исчезают под влиянием зарождающегося постмодерна и глобализации.

Международная организация труда рассматривала прекарнизацию в рамках распространения гибких форм занятости в противовес системной безработице и долгое время не признавала наличие проблем в этой сфере. Однако 4-7 октября 2011 года МОТ был организован симпозиум по проблемам прекарнизированной занятости и сам термин «прекарнизация» был введен в оборот [Politiques 2014, р. 2]. Целью симпозиума было: анализ экономических факторов, поддерживающих нестабильную занятость; выявление пробелов и недостатков в законодательстве, которые способствуют распространению нестабильной занятости;

рассмотрение связи между правами профсоюзов и нестабильной занятостью; обмен мнениями по стратегии и подходам к борьбе с прекарнизированной занятостью; определение основных направлений вмешательства в политику нестандартной занятости, как на национальном, так и на международном уровне; разработка общей программы по борьбе с прекарнизацией [Politiques, 2014, р. 4]

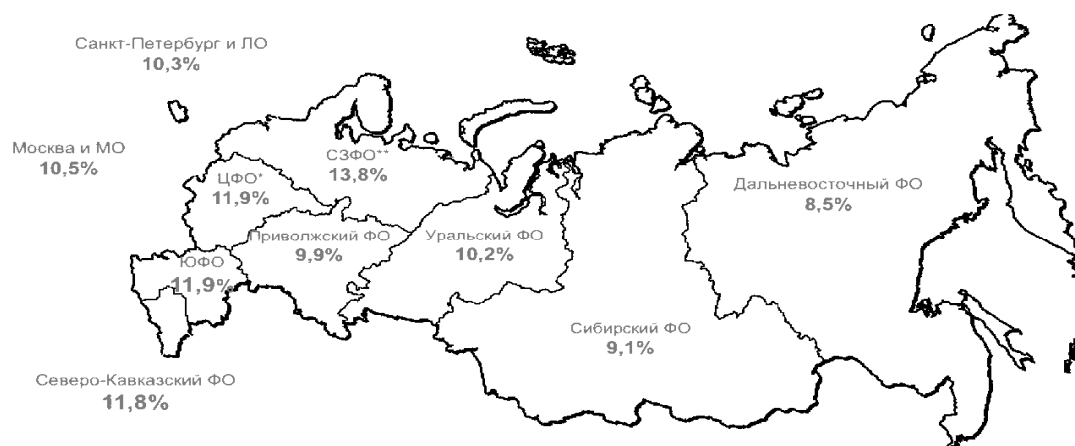
Согласно определению МОТ, прекарнизированной считается занятость в формальной или неформальной экономике, для которой характерны в той или иной степени объективные характеристики (правовой статус) и субъективные (чувства) неопределенности и ненадежности. Нестандартная занятость, как правило, определяется через неопределенность продолжительности занятости и количества работодателей, отсутствие доступа к социальной защите и льготам, наличие юридических и практических препятствий вступления в профсоюз.

Все чаще прекарнизации на рынке труда подвергаются молодые специалисты, которым предоставляется гораздо меньшая возможность маневрировать и лавировать, чем их более опытным конкурентам.

По данным Росстата, в 2017 году среди молодых людей 20-24 лет уровень безработицы составляет 13,9% — почти в два раза выше по сравнению со средним показателем по стране. Это заставляет принять тот факт, что лучше быть неформально занятым, чем вообще незанятым на рынке труда.

Портал для молодых специалистов saeeer.ru уже несколько лет подряд отслеживает динамику изменения молодежного рынка труда. В 2017 году наилучшие условия для трудоустройства молодых специалистов наблюдались в Северо-Западном федеральном округе, где совокупная доля вакансий для молодежи составила 13,8%. Наименьшей долей вакансий на рынке труда региона представлены Дальний Восток и Сибирь (Диаграмма 1).

Уровень проникновения вакансий для молодых специалистов в округах 2017 г.



* Центральный ФО – без Москвы и Московской области
** Северо-Западный ФО – без Санкт-Петербурга и Ленинградской области

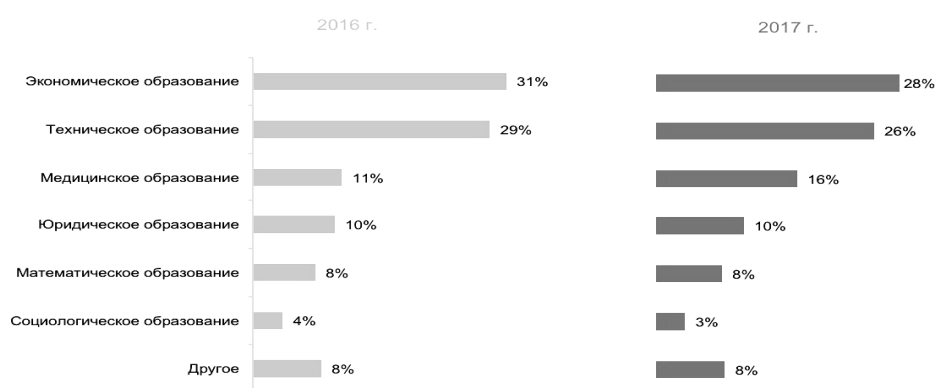
По данным диаграммы, наиболее активной в поиске работы является молодежь Северо-Кавказского федерального округа (16,6%), в то время как противоположная ситуация наблюдается на Дальнем Востоке (12,0%). В Сибирском федеральном округе активность составляет 9,1%, что сопоставимо с данными по Дальнему Востоку.

В 2017 году работодателям чаще всего требовались молодые специалисты с экономическим

образованием — 28% всех вакансий, размещенных в России. Необходимость наличия технического образования была отмечена в 26% вакансий. Специалисты с медицинским образованием требовались в 16% вакансий. При этом по сравнению с 2016 годом уменьшилась потребность в специалистах с экономическим и техническим образованием и увеличилась - с медицинским (Диаграмма 2).

Диаграмма 2

Какое образование нужно молодому специалисту в России?



(% упоминаний в вакансиях в России)

В 2017 году работодателям чаще всего требовались кандидаты, имеющие навыки грамотной письменной и устной речи (23%), а также навыки владения ПК (8%) и навыки продаж (7%). Таким образом, выпускники вузов вынуждены трудиться на позициях, которые не предполагают наличие высшего профессионального образования, ведь от них не требуется специальных навыков. Это может

привести к депрофессионализации молодого специалиста, который на старте карьеры не востребован как представитель профессии, которой он обучался в высшем учебном заведении.

Что касается личных качеств, то наиболее ценными у молодых специалистов российские работодатели считают ответственность (28%),

стрессоустойчивость (10%), целеустремленность и доброжелательность (по 8%).

Многие из представителей молодежного прекариата рассматривают свой статус как временный, надеясь перейти на позиции, соответствующие их уровню образования. Однако их страх потерять даже временную работу достаточно велик. Результаты анонимного онлайн-опроса компании HeadHunter, проведенного в январе 2018

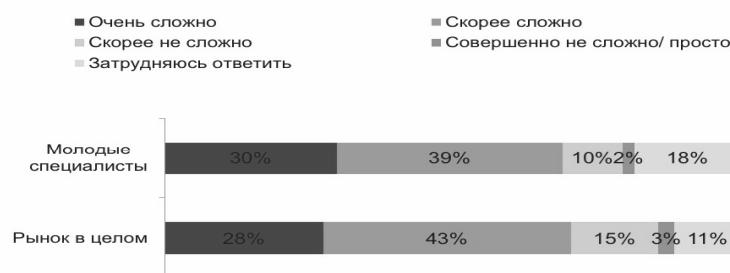
года среди 621 молодого специалиста. Почти 18 % опрошенных заявили, что для них существует угроза увольнения с текущего места работы.

Если среди молодых специалистов доля тех, кто отмечает серьезные трудности с поиском работы практически не отличается от общей ситуации на рынке (30% против 28%), то вот оптимистов среди молодежи значительно меньше (10% против 15%). (Диаграмма 3)

Диаграмма 3

По вашим ощущениям, в вашей профессиональной области сложно найти работу?

Россия, 2018 г.



Результаты анонимного онлайн-опроса компании HeadHunter, проведенного в январе 2018 года среди 14 957 соискателей, в т.ч. среди 621 молодого специалиста.

А вот степень критичности трудоустройства в ближайшей перспективе для молодых специалистов находится на уровне рынка: для 37% как начинающих, так и опытных специалистов очень важно найти новую работу в ближайшее время, иначе это отразится на благосостоянии семьи в целом.

Половина начинающих специалистов готовы снижать свои зарплатные ожидания ради трудоустройства (50%), лишь каждый четвертый будет настаивать на указанной им изначальной сумме (24%), тогда как по рынку в целом таких более трети (38%). В целом эта группа достаточно гибко относится к их формированию и в большинстве своем готова согласиться на меньшее даже без обсуждения этого вопроса с работодателем.

Так как в текущей ситуации главным является выход на рынок труда, который по-прежнему остается «рынком работодателя».

А вот степень критичности трудоустройства в ближайшей перспективе для молодых специалистов находится на уровне рынка: для 37% как начинающих, так и опытных специалистов очень важно найти новую работу в ближайшее время, иначе это отразится на благосостоянии семьи в целом.

Будучи более готовыми снижать свои зарплатные ожидания, а значит более гибко подходить к поиску работы, начинающие специалисты немного оптимистичней оценивают свои шансы на трудоустройство, чем соискатели по рынку в целом. (Диаграмма 4)

Диаграмма 4

Как вы оцениваете свои шансы на трудоустройство в ближайшие 3 месяца?

Россия, 2018 г.



Результаты анонимного онлайн-опроса компании HeadHunter, проведенного в январе 2018 года среди 14 957 соискателей, в т.ч. среди 621 молодого специалиста.

При этом молодым специалистам в большей степени не хватает денег, чем по рынку в целом — 38% из них задумались о поиске дополнительной заработка, а 8% уже имеют дополнительную

занятость. Это говорит о том, что, скорее всего, на основном месте работы молодые специалисты не имеют возможности реализовать свои зарплатные ожидания. (Диаграмма 5)

Диаграмма 5

Рассматриваете ли вы для себя поиск подработки помимо основной работы?

Россия, 2018 г.



Результаты анонимного онлайн-опроса компании HeadHunter, проведенного в январе 2018 года среди 14 957 соискателей, в т.ч. среди 621 молодого специалиста.

Написанная выше картина дает повод для размышлений о том, что в современном мире все менее стабильным становится положение высококвалифицированных молодых специалистов, и все больше гибкости им приходится проявлять на рынке труда, дабы их низкий и нестабильный доход не отразился на их семье.

Таким образом, приходится констатировать факт, что молодые специалисты с высшим образованием попадают в условия рынка труда, когда их знания, умения и навыки никоим образом не способствуют приобретению стабильного социального статуса. Они остаются в ситуации нестабильности и риска, воспринимая ее как временную, но, одновременно, понимая, что, не изменив своего восприятия этой ситуации, не пойдя на уступки, они не изменят

кардинально свой статус. «Нет ничего более постоянного, чем временное», — говорил Козьма Прутков. И это мы наблюдаем, когда видим молодого специалиста с высшим образованием, работающего в call-центре оператором или продавцом в магазине бытовой техники, типичного представителя молодёжного прекариата.

Следует отметить, что наличие высшего образования не гарантирует стабильного места работы по выбранной специальности с желаемым уровнем оплаты труда. Молодому специалисту с высшим образованием приходится выбирать между безработицей и временной, низкооплачиваемой работой или работой на условиях депривации. Таким образом, в современной экономике решается проблема занятости.

Литература

- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire [Электронный ресурс] // http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf (дата обращения: 10.08.2017)
- Голиусова Ю. В., Иващенко Н. В. Избыточное образование в России: социально-экономические последствия // Теория и практика общественного развития. 2014. №18. С. 19-25