

УДК 331 ББК 65.053

Баймурзина Гузель Римовна –
канд. экон. наук, учёный секретарь,
Башкирский филиал
Федерального научно-исследовательского
социологического центра
Российской академии наук, г. Уфа
e-mail: guzrim@mail.ru

КАЧЕСТВО ЗАНЯТОСТИ КАК ИНДИКАТОР МОДЕРНИЗИРОВАННОСТИ РЕГИОНА

Ключевые слова: качество занятости, социокультурная модернизация, регион

Современное и динамично развивающееся социально-экономическое пространство в настоящее время невозможно представить без эффективной социально-экономической политики, основу которой безусловно составляет обеспечение эффективной и достойной занятости населения. Об этом, к примеру, свидетельствует особое внимание качественным аспектам занятости в Европе, которое обусловлено стремлением к превращению Европейского союза к 2010 г. в самое динамичное в мире экономическое пространство, основанное на знаниях. И в настоящее время, несмотря на мировой финансовый кризис 2008-2010 гг., современное социально-политическое и экономическое состояние Европы, смену руководства Еврокомиссии и другие обстоятельства, обеспечение качества занятости остается ключевым направлением стратегии «Европа – 2020» [1].

При этом, если характеристика эффективности занятости относится к описанию институциональной среды, технологического уровня развития экономики, структуры экономики и соотношения рынка труда с рынком образования, уровень экономической активности населения и т.д., то характеристика достойности, на наш взгляд, в большей степени призвана отражать те качества занятости и рабочего места, которые обеспечивают удовлетворенность условиями труда (в том числе оплатой труда), трудовым процессом, социально-трудовыми отношениями, возможностями для профессиональной и личностной самореализации и т.д.

В этом смысле такая трактовка соотносится с двухполюсным антропосоциетальным подходом, применяемым Н.И. Лапиным и Л.А. Беляевой в программе и типовом инструментарии к исследованию социокультурной модернизации региона. В нем отмечается, что первый полюс «образуют типологические характеристики личности, которые позволяют акторам

действовать в этом регионе успешно или неуспешно – для себя и для региона; другим полюсом служит социокультурный статус/престиж, рейтинг данного региона о сравнении с соседними и иными регионами страны, функции/дисфункции этого региона по отношению к жителям этого региона и к российскому обществу» [2, с. 9].

Соответственно, анализ качества занятости и выявление векторов модернизации социально-трудовой сферы в регионах России, в рамках данного подхода, также должно подчиняться логике исследования социокультурной модернизации регионов и рассматривать две группы процессов: 1) антропосоциетальный процесс изменения характера соотношения личности и общества; 2) социетально-функциональный процесс – эволюция структуры и эффективности социальных функций регионов [2, с. 9].

Для интерпретации и оценки эмпирических данных, раскрывающих качественные характеристики занятости, важно иметь четкое представление о векторах социокультурной модернизации в целом, и социально-трудовой сферы в частности. С одной стороны, существуют идеальные модели (концепция достойного труда Международной организации труда), целевые показатели (рост производительности труда, социальной защищенности, уровня занятости и доходов, уровня удовлетворенности работой и т.д.), а также глобальные тенденции, связанные с технологическим развитием и цифровизацией экономики, которые вносят собственные поправки в представление о современности и модернизованности общества и его социально-трудовой среды. Таким образом, наряду с сбалансированным социально-экономическим развитием (когда экономические достижения сочетаются с социальной справедливостью и эффективностью), феномен модернизации в настоящее время все в большей мере ассоциируется с мобильностью и гибкостью, культурным и структурным плюрализмом, развитием социального партнерства и гражданской активности, повышением роли образовательных практик в течение всей жизни и т.д.

Очевидно, что эти процессы должны быть включены в исследовательскую программу. Однако, одни сложно поддаются считыванию, а другие – однозначной интерпретации. Например, классическим камнем преткновения для исследователей стал вопрос соотношения гибкости и уровня социальной защищенности населения. Так, в России повышение гибкости рынков труда и социально-трудовых отношений привели к росту социальной незащищенности, которая на фоне кризиса еще более обострилась (рис. 1).

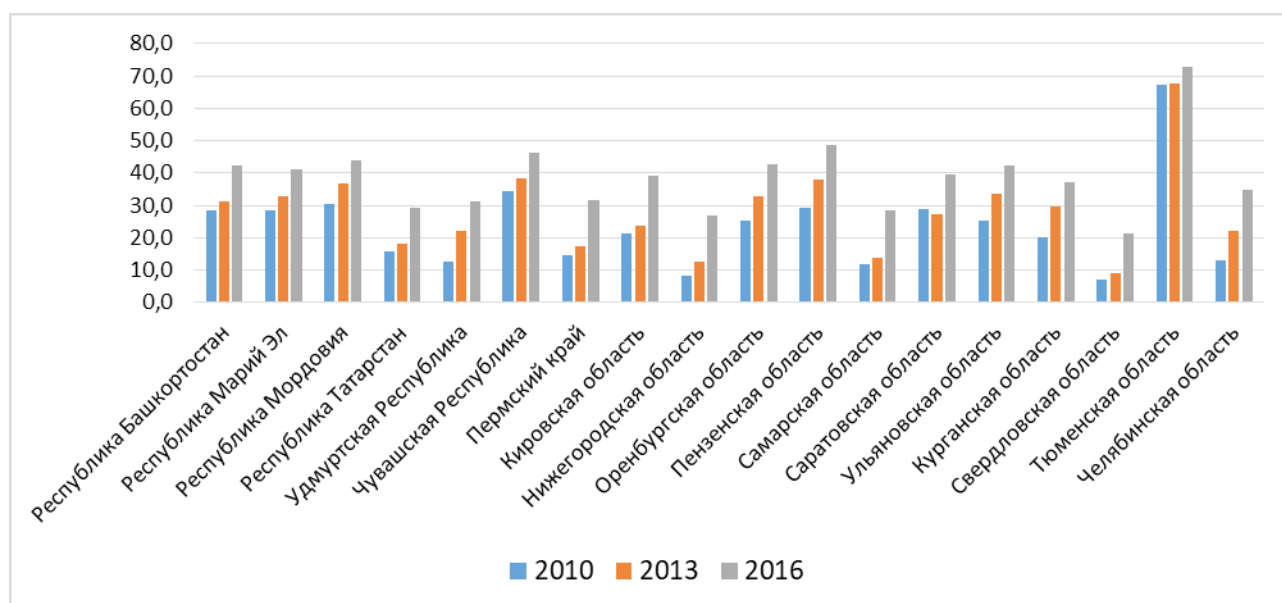


Рис. 1. Доля занятого населения Приволжского и Уральского федерального округов, находящегося вне системы социального страхования, %.

Источники: [3] - [6].

Затруднения в интерпретации появляются к примеру, при оценке нефтегазоносных регионов России. Противоречивой, на наш взгляд, является ситуация в Тюменской области, которая является лидером по производительности труда (ВРП в расчете на 1 занятого, руб.), уровню заработных плат, высокой миграционной привлекательности для работающего населения (2 место после г. Москвы)¹, но сохраняющим очень низкий уровень социальной защищенности работников. При этом, уровень неформальной занятости, по данным Росстата, в этом субъекте составил всего 12,1%.

Парадоксальным является и то, что общая численность занятых, по данным обследований рабочей силы Росстата за 2010–2016 гг. практически во всех регионах ПФО и УРФО выросла (на 5,2 млн человек в России в целом, на 139 тыс. – в Башкортостане, на 194 тыс. – в Тюменской области), а по данным Фонда социального страхования - сократилась (на 16,1 млн человек в РФ, на 127 тыс. в Башкортостане, на 44 тыс. в Тюменской области). Таким образом вне системы социальной защиты оказались около 42% занятого населения республики Башкортостан, 73% населения Тюменской области – критические, на наш взгляд, цифры. Безусловно, эти явления отражают трансформационные процессы на рынке труда и социально-трудовых отношений, однако отвечают ли они критериям модернизированности?

¹ По численности занятого населения, въезжающего в субъект на работу.

Еще один феномен, противоречащий требованиям социокультурной и экономической модернизации – отсутствие прямой и устойчивой связи между уровнем заработных плат и уровнем образования россиян. В данном контексте, интересны результаты экспертных опросов, проводимых Всемирным экономическим форумом (табл. 1.)

Таблица 1

Элементы индекса эффективности рынка труда Всемирного экономического форума (по данным опроса менеджеров, 2014–2015)

Индикатор	Вопрос	Шкала измерения	Значение для РФ (место РФ в рейтинге среди 142 стран)
1. Оплата труда и продуктивность	В какой мере оплата труда в Вашей стране связана с продуктивностью?	1=Совершенно не привязана к производительности работника; 7 = сильно зависит от продуктивности работника	РФ = 4.6 (25 место)
2. Состав управленческого звена	Кто в Вашей стране занимает высшие управленческие позиции?	1 = обычно родственники или друзья безотносительно к заслугам; 7 = наиболее профессиональные менеджеры в соответствии с заслугами и квалификацией	РФ = 4,0 (85 место)
3. Утечка мозгов	Ваша страна удерживает и привлекает талантливых людей?	1 = нет, лучшие и талантливейшие обычно уезжают, чтобы реализовать свои возможности в других странах; 7 = да, в нашей стране много возможностей для талантливых людей	РФ = 2,9 (99 место)

Источник: [7]

По индикатору «оплаты труда и продуктивности» Россия существенно продвинулась вперед: за 2010–2015 гг., она переместилась с 61 на 25 позицию; по «составу управленческого звена» – находится ниже середины рейтинга. С одной стороны, это свидетельствует о некотором движении в сторону модернизации сферы труда, но сохранение практически на том же уровне двух остальных показателей, отражает некоторые барьеры на этом пути. Это, в свою очередь, может сдерживать спрос на непрерывное образование. Как известно, обучение в течение жизни характерно относительно небольшой численности россиян, преимущественно жителям крупных городов (более 500 тыс. чел.) [8].

Особое внимание автора к этим индикаторам, все же обусловлено их простотой и адекватностью и однозначностью интерпретации (поскольку очевиден вектор модернизации), а также возможностью его сопоставления с данными других стран. На наш взгляд, эти вопросы могли бы занять место в бланках опросов как населения, так и экспертов в рамках формирования социокультурных портретов регионов России.

В целях дальнейшего совершенствования методики оценки социокультурных портретов региона, в частности разделов, посвященных социально-трудовой сфере региона, считаем целесообразным обратиться к опыту оценки качества занятости Европейской Комиссией [10], [11] и достойного труда Международной организацией труда [12] – [14]. Их отличают комплексный всесторонний подход, основанный на этических ценностях и фундаментальных правах человека, научно обоснованный и апробированный инструментарий. Особенно полезными для рассмотрения и адаптации, на наш взгляд, являются индикаторы развития непрерывного образования¹, трудовой мотивации, баланса между работой и частной жизнью, опыт исследований нестандартных форм занятости и т.д.

Список литературы:

1. EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. [electronic source]. European Commission, Brussels, 2010. URL: <http://ec.europa.eu/research/era/docs/en/ec-understanding-era-13.pdf>

2. Лапин, Н.И. Программа и типовой инструментарий «Социокультурный портрет региона России» (Модификация – 2010) [Текст] / Н.И. Лапин, Л.А. Беляева; Рос. акад. Наук, Ин-т философии. – М. ИФРАН, 2010. 111 с.

¹ В российской статистике, например, выпускается бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях» об обучении работников в коммерческих и некоммерческих организациях (кроме субъектов малого предпринимательства) всех форм собственности и видов экономической деятельности (кроме государственного управления и обеспечения военной безопасности; социального страхования; деятельности: религиозных организаций, домашних хозяйств, экстерриториальных организаций). Формируется по итогам федерального статистического наблюдения, проводимого 1 раз в 3-4 года. Имеется информация по субъектам Российской Федерации [9].

3. Обследование рабочей силы. 2016. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 10.06.2017).
4. Обследование населения по проблемам занятости населения. 2013. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm
5. Обследование населения по проблемам занятости населения. 2010. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_30/Main.htm
6. Поисково-мониторинговая система Фонда социального страхования Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: <http://fz122.fss.ru/> (дата обращения: 10.06.2017).
7. Рейтинги конкурентоспособности Всемирного экономического форума. [Электронный ресурс] URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/> (дата обращения: 10.06.2017).
8. Н.Е. Тихонова. Человеческий потенциал и перспективы модернизации. TERRA ECONOMICUS. 2012. Т.10. №1. С. 135-146.
9. Статистический бюллетень «Дополнительное профессиональное образование работников в организациях» [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/bbd2da8043f81ba38a78cbd92111eac8 (дата обращения: 10.06.2017).
10. Davoine, L. Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond [electronic source] / L. Davoine, C. Ernel; Centre d'études de l'emploi. Paris: University Paris 1 et CNRS, 2006. URL: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00272015/document>
11. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework. [electronic source] / New York, Geneva: United Nations, 2015. DOI:10.18356/bc6e7bb7-en.
12. Bescond, D. Seven indicators to measure decent work: An international Comparison [text] / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labour Review, Volume 142, Number 2, ILO, Geneva, 2003/2. – P. 179-211.
13. Bonnet, F. A family of decent work indexes [text] / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labour Review. Vol. 142. – 2003. – №2. – P. 213-218.
14. Ghai D. Decent work: Concept and indicators [text] // International Labor Review, Vol. 142. – 2003. – № 2. – P. 113–145.