
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ

ББК 60.543.139

И. Л. Сизова

ИЩУЩИЕ РАБОТУ ЖЕНЩИНЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Регулирование социально-трудовых отношений в нашей стране уже длительное время «провальная» область государственной деятельности, несмотря на кризисные проявления в экономике последних лет и заявления об отказе от модели сырьевой экономики. Российский рынок труда продолжает функционировать в сильно деформированном виде: «стихийность» рынка услуг, монополизация целых секторов хозяйства, высокая степень коррупции в рядах чиновников, отвечающих за функционирование целых отраслей хозяйства, огромный сектор низкооплачиваемого труда, который не является малоквалифицированным в «чистом виде», с одной стороны, а с другой — быстрое развитие востребованных на рынке атипичных форм и видов труда в отсутствие адекватного правового регулирования, доступной образовательной подготовки, социальной защиты работников и в целом — экономически активного населения. До сих пор обширным остается государственный сектор занятости, который хотя и сдерживает безработицу, но деформирует спрос и предложение труда в рыночном секторе хозяйства. Как следствие — слабо развивается социальный капитал трудоспособных граждан, их мобильность, производительность труда, видоизменяются трудовые стимулы и мотивация населения. Основным итогом такого развития является деградация огромной части трудовых ресурсов, воспроизводство которых само по себе уже сейчас становится новой российской социальной проблемой.

В период с 2009 по 2012 г. автором, совместно с группой студентов Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского*, были проведены такие исследования в области регулирования занятости и положения безработных лиц, как:

— реконструкция процесса и этапов реформ в области социально-трудовых отношений в Германии на базе анализа данных групповых дискуссий с ведущими немецкими учеными — экспертами в области политики занятости,

© Сизова И. Л., 2013

* Автор статьи выражает благодарность выпускнице 2012 г. Е. Милкиной и студентке 5 курса Е. Гробовой (факультет социальных наук ННГУ им. Н. И. Лобачевского) за плодотворную работу по подготовке материалов интервью с безработными и экспертами центров занятости населения.

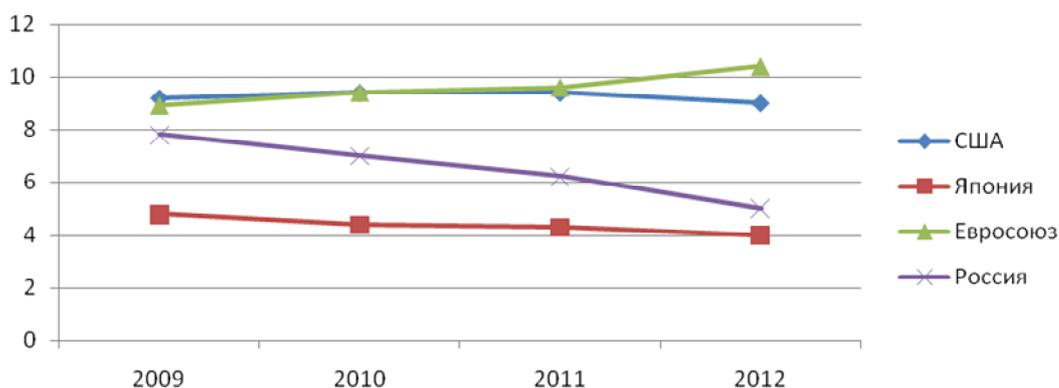
2007 г. (четыре раунда дискуссий с экспертными группами сотрудников Института труда и квалификации (г. Гельзенкирхен), Института хозяйственных и социальных исследований (г. Дюссельдорф), Исследовательской организации по изучению рынка труда (г. Берлин), университета г. Дуйсбург-Эссен (Эссен));

— выявление групп безработных, имеющих особые проблемы в трудоустройстве, и объяснение причин незанятости/неустойчивой занятости на базе анализа данных полуформализованных биографических интервью (n=32) с безработными, состоящими на учете в ГСЗН Ленинского района г. Нижний Новгород (2010 г.);

— определение проблем и неэффективных практик управления занятостью на основании обработки данных экспертных интервью с руководителями районных отделов ГСЗН г. Нижний Новгород (2011 г.);

— исследование трудовых биографий и жизненных историй безработных женщин с целью выявления причин увольнений женщин или отказа им в трудоустройстве в г. Нижний Новгород (2012 г.).

Анализ российской статистики занятости и безработицы показывает, что с некоторых пор наметилась устойчивая специфика женской безработицы. При сравнении ситуации с европейскими государствами во многих случаях отмечаются сильные пострановые различия. Так, в проблемных странах (например, в Греции) женская безработица в 2010 г. была намного выше мужской. Наоборот, в преуспевающих странах (в Германии, Великобритании) женщины реже мужчин оказываются в числе безработных в среднем на 20 %. В целом в ЕС разницы между мужской и женской безработицей практически не существует (не более 1 % в 2012 г.) [6], хотя положительная динамика в снижении женской безработицы наблюдается только с 2006 г. [5]. В России до кризиса 2008 г. женская безработица также практически не отличалась от мужской (0,2—0,4 % разницы), в период же с 2009 по 2011 г. мужская безработица несколько усилилась и превысила женскую в среднем на 1,0 % (в 2012 г. — на 0,7 %). Приведем данные по динамике женской безработицы в трех развитых «центрах труда» и в России [4, 5] (рис.).



Динамика безработицы среди женщин 2009—2012 гг., % (методика МОТ)

Положительная динамика сокращения женской безработицы в России омрачается серьезными региональными различиями. Так, в Нижегородской об-

ласти в указанный период росла в большей степени женская безработица (табл.), в 2012 г. она превысила мужскую безработицу практически вдвое. Ухудшения отмечаются в продолжительности женской безработицы по сравнению с мужской [3].

Характеристика женской безработицы

Параметр	2009	2010	2011	2012
Женская безработица, %	56,7	60,7	60,4	61,5
Средняя продолжительность женской безработицы, мес.	5,0	5,5	4,9	4,9
Среднестатистическое время безработицы, мес.	4,8	5,3	4,6	4,7

Важно отметить, что большинство безработных, зарегистрированных в нижегородской службе занятости, являются социально уязвимыми слоями населения. Как правило, это традиционные, стигматизированные категории граждан, к которым в ходе авторских обследований были причислены лица без квалификации или с незначительным общим и профессиональным образованием, с ограниченными возможностями и родственники, осуществляющие уход за больным членом семьи, имеющие алкогольную и/или наркотическую зависимость, бывшие осужденные. Однако в настоящее время отмечаются признаки появления новой уязвимости на рынке труда, под которой понимается общая несамостоятельность, неспособность, некомпетентность безработных и ищущих работу в разрешении проблем трудоустройства. К таковым в большинстве случаев могут быть отнесены и женщины, принявшие участие в исследовании. Именно женщины чаще всего в связи с вопросом о том, что помешало найти работу, рассуждают о неуверенности «в себе, в своих силах».

Анализ материалов интервью с безработными женщинами позволил маркировать распространение так называемых самодеятельных биографий [8, S. 24], т. е. полной свободы в выборе стиля и образа жизни современных людей, вне зависимости от общественных (позитивных или негативных) изменений. Приведем пример подобной женской трудовой биографии.

Тамара, 50 л. Муж женщины зарабатывает хорошо, денег хватает, но он настаивает, чтобы жена нашла работу из-за будущей пенсии. Тамара уже не первый раз обращается в центр занятости: «...через центр занятости устроилась кондуктором, но по состоянию здоровья пришлось уволиться. Из-за постоянного шума начало щемить сердце, врачи предупредили о возможном проявлении астмы. Я даже вывихнула ногу! Вроде, кажется, простая работа, а ведь целый день на ногах, да и зарплата очень маленькая... Да и дом я забросила с этой работой».

Современные «самодеятельные» женщины полны собственными смыслами и индивидуальными жизненными и трудовыми планами. В интервью они указывают на случайный выбор профессионального образования, первой работы, последующей трудовой деятельности. Если женщине в центре занятости предлагают список вакансий, то она непременно выбирает «женскую профессию», может заявить, что «не работает очень давно», но при этом указать, что была масса вариантов заработка. Женщины ценят постоянство, поэтому до последнего будут работать в одном месте, даже если зарплату не платят, а пред-

приятие должно закрыться: *«Меня там знают и хоть немного ценят... Где гарантия, что следующая работа окажется лучше?»* Или, наоборот, способны резко поменять профессию (например, с музыкального на бухгалтерское дело), потому что *«зарплату стали платить водкой»*. До сих пор женщины, живущие с семьей, вынужденную безработицу не воспринимают как серьезную жизненную проблему: *«Я не считаю себя обузой для семьи, не чувствую себя в чем-то ущемленной... Меня все устраивает, большую часть времени я отдаю заботе о семье, на себе не зацкливаюсь»*. Несколько обескураживающий темп современной жизни для женщины может быть гнетом, но она его не отрицает, а в неудачах винит только себя.

Однако в большинстве случаев бездействие или пассивность женщин, зарегистрированных в службе занятости, являются вынужденными. Например, молодые образованные девушки четко отмечают, что им мешает трудоустроиться: *«Все работодатели спрашивают о семейных планах, им важно, чтобы работник полностью отдавал себя работе, а не семейной жизни, не уходил в декрет, чтобы не было плохого настроения, если с молодым человеком поругалась, чтобы не было таких слов: “ой, мне надо за ребенком”, “ой, мне надо в детский сад на утренник”, такого они не очень хотят слышать...»*

В России политика помощи ищущим работу носит недифференцированный характер, она нацелена на преодоление неспецифических причин массовой безработицы. Государственные программы стимулирования занятости, государственная материальная помощь безработным, федеральные и региональные банки вакансий, предоставляемая информация не обращены к конкретному субъекту, его индивидуальной и семейной ситуации. С этим соглашаются как зарубежные, так и российские эксперты, это признают руководители районных отделов ГСЗН. В современной теории регулирования рынков весомым является аргумент о том, что не все причины безработицы одинаково действительны для трудоспособных лиц, приходящих на рынок труда. Если для одних какие-то причины являются важными, то к другим они не имеют никакого отношения [7, S. 19]. Если учитывать цели политики занятости в России, оказывается, что принимается во внимание только обезличенная и далеко не полная статистика безработицы. Государственная интервенция носит диффузный характер: все средства хороши и одинаково применимы к безликой единице в служебных документах — зарегистрированному безработному. В результате увеличивается слой пассивных безработных, приходящих за пособием, за отметкой или за бесплатным направлением на образовательные курсы.

Анализ биографий женщин, имеющих значительные проблемы в трудоустройстве или в трудовой жизни, показал, что, как правило, единственным средством помощи выступает принуждение и назначение санкций (например, сокращение пособия или отказ от его выплаты). Вот типичное убеждение руководителя районного отдела службы занятости: *«...есть вакансия “уборка лестничных клеток”. Почему-то все этой работы пугаются, легче получить 850 рублей в месяц ни за что... Да и зарплата там от 6 тысяч рублей — явно больше, чем 850 рублей. Если ты здоров, но у тебя такая сложная семейная ситуация, утром уберись и ты целый день свободен. Так что некоторые люди меня просто удивляют»*.

Сами клиенты центров занятости не разделяют мнений сотрудников: *«...когда я в центре занятости зарегистрировалась, там дают бумажки на те вакансии, которые необходимо обязательно посетить. И бегаешь по организациям, и устаешь еще больше, чем на самой работе. Надо каждый раз тщательно одеться, вымыться, про организацию все знать. Один раз в две недели проходишь 3—4 собеседования, и надо еще отметку поставить, что вы побывали на этих собеседованиях...»*

И у нас, и за рубежом отбор участников государственных программ по стимулированию занятости осуществляется в соответствии с критерием «может участвовать/не может участвовать», а дальнейшая селекция основана на предположении о потенциальном успехе участников после (или во время) реализации программы («сможет трудоустроиться/не сможет трудоустроиться») [2]. Однако экономисты, к примеру доктор М. Кнутч, развивают интересную концепцию о «негативной производительности»: *«...это человек, с которым что-то произошло <...> Это такой человек, на которого накладывается больше обязанностей, чем он способен выполнить <...> С этой точки зрения длительно безработные являются “негативными производителями”. Для того чтобы получить работу, они должны пройти множество инструктажей, получить значительную квалификацию, стимулы и пр., то есть больше, чем они в состоянии понять и сделать. Поэтому они не заняты <...> Это означает, что каждый имеет собственную производительность...»* (см.: [1]). Анализ принудительной занятости в современной Германии показывает, что инструменты и практики негативного стимулирования безработных, санкции в отношении уязвимых безработных занимают все большее место в государственном управлении. Такая политика вызывает дефицит управленческих решений и увеличивает правовую незащищенность граждан. В ходе немецких реформ выяснилось, что существуют клиенты, которые не поддаются активизации (стимулированию). Другим она приносит лишь дополнительные трудности. В интервью одна из наших респонденток указала, что в службе занятости, где она состояла на учете, предлагали информацию о том, как понравиться работодателю на собеседовании. Вот что об этом думает сама девушка: *«...все работодатели смотрят на внешний вид. Это было самое сложное — перекраситься, настроиться, переодеться. Меняется внешность и меняются внутренние ощущения. Дико не хотелось меняться, хотелось, чтобы меня воспринимали такой, какая я есть. Потерялась индивидуальность, стала считать себя “серой мышкой”. Я вынула пирсинг, пришлось поменять цвет волос, сменился стиль одежды. На собеседованиях нужна строгость. Сейчас распустилась, хожу в кроссовках на работу (смеется)».*

Проявление негативных психологических и поведенческих реакций со стороны клиентов служб занятости, таких как страх, беспомощность и противостояние, разрушает доверительные отношения между клиентами и специалистами служб, работодателями, увеличивает зону «неустойчивой занятости», которая едва ли может в настоящее время считаться «мостом» для включения ищущих работу в регулярные трудовые отношения. Движение в направлении либерализации инструментов регулирования занятости в России будет способствовать наращиванию подобных эффектов. Вот история принуждения.

Людмила, 44 г., вдова, имеет дочь, образование среднее профессиональное. После школы пошла работать в торговлю, т. к. *«учиться не хотелось»*. Часто меняла работу по разным причинам: *«нужно было воспитывать ребенка, а работа была далеко от дома», «ребенок часто болел, пришлось переехать в деревню и сменить место работы», «устроилась бухгалтером, но попала под сокращение», «пошла работать заместителем бухгалтера, но уволилась, потому что не устраивала зарплата, была “черная” касса, тюрьмой “попахивало”»*. Почти год Людмила состояла на учете в службе занятости: *«Пособия были хорошие из-за того, что муж трагически погиб, а ребенку еще не исполнилось восемнадцати»*. По направлению службы занятости закончила курсы продавца сувенирных товаров и была трудоустроена продавцом-консультантом. Проработала два года, но снова уволилась по собственному желанию — *«из-за зарплаты»*. Возвратилась в службу занятости, где в очередной раз была направлена на работу продавцом. Проработала лишь испытательный срок, потом снова оказалась на учете в службе занятости. Людмила даже точно не помнит, сколько раз обращалась в центр занятости. Последнее место работы — оптика. Женщина устроилась туда снова благодаря службе занятости, но проработала всего месяц. Причиной увольнения на этот раз стал возраст: *«Хозяйка хочет, чтобы у нее работали молодые. У нее и коллектив весь молодой, одни девушки работают. Я уже как-то не вписываюсь, наверно»*. Людмила в очередной раз пришла в центр занятости.

«Активизация» не может считаться центральной функцией политики регулирования занятости, поскольку действительно нуждающиеся в помощи лица плохо поддаются принуждению или оно им только осложняет жизнь. В результате снижается доверие населения к реализуемым программам и выявляется неготовность структур государства к решению такого рода вопросов (в настоящее время отсутствуют необходимые инструменты). Во время затяжной безработицы у женщин часто возникает агрессия в отношении внешнего мира: *«Пока была безработной, хотелось работать периодически. Могла неделями валяться без работы, поскольку в конце осени на собеседованиях отказывали. Думала: да пошли они все — и могла дальше неделями валяться...»*

Выходом может стать развитие комплексных программ индивидуального сопровождения ищущих работу, в которых наряду с инновациями в управленческой, сетевой деятельности учитываются трудовые способности и мотивация самого безработного. Из интервью с руководителем районной службы занятости г. Нижний Новгород: *«...успех в работе больше зависит от того, как специалист сумеет мотивировать своего безработного, потому что многие люди потеряли уверенность в себе, в том, что они могут трудоустроиться. Может быть, за счет каких-то мероприятий... И у них надежда появляется, они повышают свою самооценку и уже немного по-другому начинают разговаривать с работодателем, как-то трудоустраиваются. Вот такая специфика работы, которую не облечешь в какую-то типовую форму, не назовешь ее никак. Нужен индивидуальный подход как к работодателю, так и к клиенту. Во многом от этого успех зависит. Групповые, психологические консультации — они во всех районах проводятся, но все же такой... индивидуально-творческий подход нашего специалиста играет большую роль...»*

Интуитивно установленные сотрудниками социальных служб причины трудовой дезинтеграции части трудоспособного населения вследствие невнимания к развитию социального капитала (компетенции, трудовая мотивация, специфические интересы) приводят к нарастанию материальной незащищенности, росту патерналистских ожиданий, инфляции претензий со стороны безработных и населения страны в целом (из-за признания неэффективности работы социальных служб), к раскручиванию необоснованных социальных расходов из-за роста длительной безработицы, повторных и последующих возвращений за пособиями в службу занятости. В ситуации невнимания к потребностям личности, консервации деятельности (устаревшая, неадекватная реакция), нарастающей бюрократизации и диктата государственных служб происходит закрепление гражданской пассивности членов общества, возрастает общественная десолидаризация и усугубляются иные социальные проблемы.

В дискуссиях о решении проблем занятости обычно замалчивается роль третьей, но важной стороны — работодателя. Конечно, едва ли возможно в условиях нарастающей нестабильности экономики, все большей экономии средств на рабочую силу требовать от работодателя солидарности в вопросах найма и увольнений. Однако воспроизводство и поддержание трудового потенциала страны как важная общественная задача требует включения работодателей в разработку новых инструментов трудовой интеграции. Например, в Германии создаются программы «переходных рынков труда», «мостов в занятость» при непосредственном участии работодателей [1]. На данные потребности неоднократно в ходе интервью указывали ищущие работу молодые женщины: *«... везде требовались работники с опытом. А где взять опыт работы, если без опыта работы нигде не берут? Извечный вопрос... Причем опыт должен быть по данной профессии. Сейчас, я думаю, работодатель очень много требует от молодых специалистов, очень многого хочет, все желание работать отпадает»*. Для самого работодателя может быть важным отказ от статистически воссозданного образа типичного индустриального работника. Об этом косвенно говорят и специалисты службы занятости: *«Если когда-то правительство задумается и обеспечит нас такой техникой, чтобы мы смогли делать видеопрезентации безработных... Вот заснять и выложить все в Интернет, чтобы работодатель, входя в банк резюме, мог воочию убедиться, что я ему предлагаю пенсионерку, которой вчера исполнилось 55, но внешне ей дашь все 45! Это моя утопическая, может быть, идея, но кто знает, может быть, она и претворится в жизнь»*.

Модернизация нашей страны невозможна без воссоздания/реформирования системы регулирования трудовых отношений с учетом изменений, происходящих в постиндустриальном мире. Новая страна обязана быть более внимательной к личности, ее индивидуальным потребностям, стилю жизнедеятельности, способам, пусть даже и противоречивым, взаимодействия с окружающей действительностью. Вот некоторые характерные выдержки из интервью с безработной женщиной.

И.: *Работаете ли вы сейчас?*

Р.: Нет, завтра на собеседование.

...

И.: *Какое место занимает работа в вашей жизни?*

Р.: Самое важное, кушать хочется и еще кое-что.

И.: *Какие усилия вы прилагали для подготовки себя к трудовой деятельности?*

Р.: Подругам шила, училась, чтобы лучше знать свое дело.

И.: *Какие случаи в вашей жизни повлияли на выбор, смену профессии?*

Р.: Случайности... Бросаясь в омут...

...

И.: *Чего бы Вы хотели достичь в своем профессиональном развитии?*

Р.: Не знаю, чего и хочется...

И.: *Какие критерии при выборе работы для вас являются главными?*

Р.: Побольше оклад, побольше свободного времени.

И.: *Расскажите о своих жизненных ценностях.*

Р.: Самое главное — семья, дети.

Будущее «мира труда» в России связано с перестройкой всей системы регулирования трудовых отношений, признанием и легализацией новых форм и видов труда, с появлением новых гибких инструментов социальной защиты трудящихся и их семей, исключая формализм, стигматизацию, эксклюзию и маргинализацию тех, к кому они обращены.

Библиографический список

1. Сизова И. Л. Модернизация «консервативного государства благосостояния» в сфере социально-трудовых отношений: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук. Н. Новгород, 2009. 360 с.
2. Сизова И. Л. Опыт предоставления социальных услуг ищущим работу в европейских странах // Качество услуг социальной работы : материалы Междунар. науч.-практ. конф. Казань : КГМУ, 2011. С. 239—242.
3. Статистика Нижегородской службы занятости населения. URL: <http://www.czn.nnov.ru/main/301/320/> (дата обращения: 20.03.2013).
4. ФСГС: тенденции на рынке труда : аналит. докл. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 15.01.2013).
5. Eurostat: Online-Datenbank. Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Altersgruppe und Staatsangehörigkeit. URL: <http://www.fiw.ac.at/index.php?id=254> (дата обращения: 20.01.2013).
6. Eurostat: Selected Principal European Economic Indicators. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=de> (дата обращения: 18.01.2013).
7. Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik : Internationaler Vergleich und Empfehlungen für Deutschland / Ch. M. Schmidt, K. Zimmerman, M. Fertig, J. Kluve. Berlin, etc. : Springer, 2001. 321 S.
8. *Struенck Ch.* Mit Sicherheit flexibel? Chancen und Risiken neuer Baeschaeftigungsverhaeltnisse. Bonn : Verlag J. H. W. Dietz Nachf, 2003. 218 S.