

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕКМЕНТА РЫНКА ТРУДА

Отмечается, что сегментация рынка труда представляет собой процесс разделения покупателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам, на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают своими границами мобильность рабочей силы.

It is underlined in the article that the concept of labour market division is a process of separation of purchasers and shop-assistants into groups according to the joint characteristic features, i. e. stable sectors that limit the mobility of manpower with its verges.

Одной из важных методологических особенностей анализа занятости населения является включение в воспроизводственный процесс наряду с традиционными фазами формирования, распределения и использования еще одной – обмена, что определяет необходимость изучения проблем рынка труда.

Рынок труда в широком, обобщенном понимании представляет собой систему социально-экономических отношений, норм и институтов, направленных на формирование и регулирование занятости населения, его социальной защиты в условиях взаимодействия с другими рынками (средств производства, товаров и услуг, капиталов).

Структура спроса и предложения рабочей силы на рынке труда весьма неоднородна и для своей конкретизации требует введения целого ряда понятий, одним из которых является сегментация рынка труда – процесса разделения покупателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам, на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы. Так как у каждой такой группы есть определенные требования к условиям труда и свои трудовые возможности, то их использование в общественном производстве замыкается на некоторых видах работ по отдельным профессиям, в специфических отраслях производства или сферах экономики.

Первой теоретической моделью, отражающей дифференцированность рынка труда, стала модель «дуального рынка труда», разработанная экономистами М. Пайором и П. Доринджером в конце 1960-х гг. Ее суть состоит в том, что структура рабочих мест в экономике, так же как и цены на трудовые услуги, обладает определенной жесткостью, т. е. устойчивостью по отношению к колебаниям спроса и предложения. В результате для большинства рынков труда характерно отсутствие состояния равновесия, а ключевое различие лежит не между квалифицированными и менее подготовленными работниками, а между плохими и хорошими рабочими местами¹.

Данная модель экономики состоит из двух секторов: первичного и вторичного. Их принципиальное отличие заключается в том, что в первичном секторе более высокая заработная плата, стабильная занятость, достойные условия труда и широкий набор социальных гарантий, предусмотрены возможности профессионального роста, непрерывного повышения качества рабочей

силы. Во вторичном же все наоборот: низкие заработки, минимальные социальные гарантии, отсутствие возможности профессионального роста, часто неблагоприятные условия труда. Здесь имеет место купля-продажа трудовых услуг низкого качества, достаточно велико предложение рабочей силы, механизмы, затрудняющие действие рыночных сил, либо ограничены, либо отсутствуют вовсе.

Мобильность между указанными секторами рынка труда затруднена, чему препятствует ограниченность в первичном секторе хороших рабочих мест, которые распределяются между работниками как на основе их формальных качественных характеристик, так и с учетом личных связей. Работники, оказавшиеся во вторичном секторе вне зависимости от имеющегося у них потенциала, смогут выполнять лишь низкоквалифицированные работы. Технологически многие виды деятельности могут реализоваться и в том и в другом секторах. Однако рабочие места первичного сектора предъявляют к работникам некоторые требования, связанные прежде всего с производственной дисциплиной, которые отсутствуют во вторичном секторе. Вследствие этого у работников развиваются привычки и стереотипы, несовместимые с занятостью в первичном секторе, что затрудняет для них карьерный рост.

Мобильность между секторами также затруднена в связи с наличием так называемой статистической дискриминации – автоматическим переносом на человека групповых признаков. Претенденту могут отказать в получении рабочего места в первичном секторе уже потому, что он принадлежит к категории населения, для которой характерна занятость во вторичном секторе.

Такая модель частично объясняет лишь некоторое непостоянство условий на рынке труда, а не формирование социальных групп, связанных с частями двойного рынка труда, а также преимущественное включение молодежи в его вторичный сектор. Вследствие этого очевидно, что разделение рынка труда на сегменты является следствием существования определенных институциональных ограничений и имеет не только экономическую природу.

Продолжением дальнейшего развития концепции дуального рынка труда явилась модель сегментированного рынка, более полно отражающая его реальную структуру. Согласно первой версии этой модели, предложенной П. Доринджером и М. Пайором, молодые люди

выступают субъектами вторичного сектора рынка труда. Действительно, мобильность между секторами, определяемая возрастными границами, затруднена. Молодые работники редко занимают руководящие и высокооплачиваемые должности во внутрифирменной иерархии. В ходе анализа данных, полученных на промышленных предприятиях Японии и США, было установлено, что различия в половозрастной структуре наемных работников – основная причина их неравенства на рынке труда. Авторы утверждают, что существует значительная разница в оплате труда инсайдеров («ядра») и аутсайдеров («периферии»). Это объясняется не только тем, что, как правило, «ядро» и «периферия» обладают разными навыками и квалификацией. Зачастую аутсайдеры не менее квалифицированы, чем работники – инсайдеры, и выполняют аналогичную работу. Однако оплата их труда существенно отличается от заработной платы инсайдеров. Следовательно, авторы сделали вывод, что разница в положении на рынке труда и принадлежность к соответствующей группе структуры предложения труда оказывают большее влияние на различие в заработках, чем профессиональная подготовка или наличие у работников навыков².

В продолжение данной концепции английский экономист Г. Стендинг предлагает собственную модель сегментации рынка труда, где выделяет пять основных категорий работников, имеющих различные гарантии занятости и уровень материальной обеспеченности:

1. Высококласные специалисты с высоким уровнем доходов, опережающим рост инфляции, труд их содержателен и интересен, занятость стабильна.

2. Квалифицированные кадры – конкурирующие между собой, но имеющие достаточно высокие гарантии занятости специалисты с высшим и средним специальным образованием, а также некоторые высококвалифицированные рабочие и государственные служащие. Занятость и уровень доходов у этой категории работников относительно стабильны, заработная плата на уровне инфляции.

3. Категория рабочих профессий – работники физического труда, занятые в секторах экономики, прежде всего в промышленности, имеющие тенденцию к сокращению. Спрос на этих работников устойчиво снижается. Однако традиционно сильные профсоюзы тормозят ухудшение их экономического положения. Тем не менее в данном сегменте рынка рост заработной платы отстает от темпов инфляции.

4. Малоквалифицированные рабочие и работники сферы услуг – профессии, которые имеются в избытке на рынке труда. Предложение трудовых услуг здесь традиционно превышает спрос, доходы и гарантии занятости невысоки и имеют тенденцию к дальнейшему сокращению.

5. Остаточный рынок труда – здесь доминируют лица либо утратившие с ним связь, либо впервые выходящие на рынок: длительно безработные, женщины после большого перерыва трудовой деятельности и молодежь.

Многосегментная структура рынка труда характерна для большинства стран с рыночной экономикой. Рынок труда Беларуси также имеет отчетливо выраженную сегментированную структуру, насчитывающую пять основных элементов. Однако, как справедливо указывают некоторые авторы, за исключением первого и отчасти пятого сегментов, ситуация на белорусском рынке противоположна той, которая сложилась в странах с развитой рыночной экономикой. Так, кроме работников, обладающих высочайшей, зачастую уникальной квалификацией, являющихся агентами не белорусского, а мирового рынка труда, лица с высшим образованием (второй сегмент) составляют в Беларуси одну из наименее защищенных социальных групп. В особенно неблагоприятном положении оказываются молодые специалисты, имеющие диплом и достаточно высокую квалификацию, но не обладающие опытом как работы, так и поведения на рынке труда. В ряде случаев они становятся объектами статистической дискриминации.

Сегодня в Беларуси заработная плата основной массы работников бюджетной сферы, особенно в образовании и здравоохранении (второй сегмент), существенно отстает от средней заработной платы работников в промышленности, строительстве и на транспорте (третий сегмент) и значительно ниже доходов лиц, занятых посреднической деятельностью (четвертый сегмент). Гарантии занятости для этой категории трудящихся также минимальны. В результате накопленный в стране громадный образовательный и профессиональный потенциал не дает должной экономической отдачи. На современном белорусском рынке труда высокодоходной, а потому и набирающей социальный престиж категорией рабочей силы являются лица, составляющие четвертый сегмент, положение которых в развитых странах как раз наименее надежно и привлекательно. Это обстоятельство служит для молодежи эффективным стимулом в поиске своей ниши среди типичных, не слишком квалифицированных, но приносящих сравнительно высокий и быстрый доход видов занятий.

Необходимо отметить, что вторичный сектор рынка труда формируется в основном за счет четвертого и пятого сегментов. Потенциальными кандидатами на рабочие места здесь становятся категории работников с ограниченными возможностями трудоустройства: пенсионеры, женщины, обремененные семейными обязанностями, молодежь, не имеющая опыта поведения на рынке труда, инвалиды и национальные меньшинства. А.А. Никифорова указывает, что, со-

средоточиваясь в определенных отраслях и профессиях, эти категории рабочей силы в основном не выходят за рамки соответствующих сегментов рынка труда и практически не составляют конкуренции другим группам работников, а лишь соперничают между собой³.

Поэтому можно говорить о рынках труда женской рабочей силы, пожилых людей, инвалидов и т. д. Для них требуется создание особых рабочих мест, специфических режимов работы, а в ряде случаев – льготных условий найма.

Таким образом, под сегментацией рынка труда понимается *объективный процесс формирования в его составе отдельных качественно однородных и значительных по размерам частей (сегментов), выделяемых по ряду параметров: демографическому (полу и возрасту), профессиональному (специальности и уровню квалификации), отраслевому и т. д.*

При переходе к рассмотрению особенностей молодежного сегмента рынка труда целесообразно определить понятие «молодежь».

Молодежь представляет собой особую социально-демографическую группу населения с определенными социально-психологическими чертами, свойствами и ценностными ориентациями, которые обусловлены характером социальных отношений. При этом ее важнейшей особенностью является то, «что эта часть населения либо только вступает в самостоятельную жизнь, либо готовится к этому моменту»⁴. По мнению Н.П. Лукашевича, из всех особенностей молодежи как социально-демографической группы группобразующей является становление, и прежде всего становление в труде – решающее в выявлении возрастных рамок молодежного возраста.

С точки зрения отношений занятости группобразующим признаком молодежи целесообразно считать качественную характеристику рабочей силы: а) уровень квалификации, профессиональной подготовки и образования; б) производственный опыт; в) состояние здоровья, пол, возраст человека.

Интересующие работодателя в первую очередь составляющие а) и б) у молодого человека могут быть недостаточны либо отсутствовать вообще. В то же время третья составляющая, как правило, рассматривается в качестве дополнительной к первым двум и, за некоторым исключением, не дает молодежи конкурентных преимуществ. В результате качество рабочей силы совокупного молодого работника оценивается ниже, чем совокупного взрослого человека. Однако молодежная рабочая сила имеет, по крайней мере, две положительные особенности: во-первых, качество рабочей силы каждого последующего молодого поколения лучше, чем предшествующего; во-вторых, потенциал развития молодежи как элемента трудовых ресурсов значительно выше, чем остальных возрастных групп.

По мнению автора, молодежь – *это такая социально-демографическая группа общества, которая характеризуется в первую очередь тем, что находится на стадии трудового и социального самоопределения, еще не сформировалась как субъект трудовой деятельности, имеет способность к постоянной смене производственных функций.* В силу этого она является достаточно ярко выраженной группой риска и поэтому обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других социально-возрастных групп.

Введем понятие молодежного сегмента рынка труда, которое, во-первых, выступает элементом концептуального обеспечения государственной молодежной политики в сфере занятости; во-вторых, конкретизирует структуру рынка труда и ее анализ; в-третьих, раскрывает количественную и качественную определенности трудового потенциала молодежи, сформировавшегося на данном этапе развития общества.

К количественным характеристикам молодежного сегмента рынка труда необходимо отнести: общую численность молодежи, ее возрастную и гендерную структуру; динамику экономической активности молодого поколения и структуру занятости. К качественным – образовательную и профессиональную структуру молодежи, ценностные ориентации, особенности трудовой мотивации молодых людей.

В качестве наиболее адекватного критерия структурирования молодежи, на взгляд автора, выступает уровень образования и профессиональной подготовки, который, во-первых, для молодежи тесно коррелирует с возрастом, что позволяет опираться на вышеупомянутые факторы структуризации; во-вторых, дает представление о характере занятости в данный момент; в-третьих, обуславливает спрос на рабочие места определенной категории и предложение труда соответствующего качества.

Таким образом, анализируя молодежный сегмент, можно выделить три группы:

- подростки (несовершеннолетняя молодежь), которые не имеют профессионального образования и подготовки и рассчитывают на рабочие места, не требующие высокой квалификации;
- выпускники средних специальных учебных заведений, обладающие начальной профессиональной подготовкой;
- студенты и выпускники высших учебных заведений, претендующие на высокоинтеллектуальный труд на условиях неполной или полной занятости.

Резюмируя, отметим, что молодежный сегмент рынка труда является его частью, поэтому подчиняется общим рыночным закономерностям формирования основных элементов предложения и спроса, их динамичного соотношения, цены рабочей силы, конкуренции, однако имеет свои особенности.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентации молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью.

Во-вторых, для молодежного рынка труда характерна низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Ограничение спроса (избыточное предложение) на работников нербочих специальностей снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, полюсный характер конкуренции в структуре самого молодежного рынка труда, обусловленный наличием первичных и вторичных работников. Вторичные работники имеют существенные конкурентные преимущества по сравнению с первичными.

В-четвертых, сам рынок характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений всех возможных профессий. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, и для значительного числа переподготовка является единственной возможностью получить работу. Кроме того, пятая часть молодых специалистов увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, гендерный анализ свидетельствует о том, что на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, девушки составляют значительную часть, однако работодатели при приеме на работу отдают явное предпочтение юношам.

Таким образом, при определении механизма регулирования занятости населения для молодежного сегмента рынка труда целесообразно использовать иной подход, поскольку ему присущи как общие черты, так и особенные, которые детерминируются своеобразием этой социальной группы людей, ее положением в обществе и в составе трудовых ресурсов. Поэтому механизм

регулирования занятости молодежи, во-первых, дополняется инструментами, усиливающими ее социальную защиту по сравнению с другими группами трудоспособного населения, и, во-вторых, меры его воздействия направлены в те сферы (образование, профессиональная подготовка, трудоустройство, адаптация на производстве), которые участвуют в формировании новой рабочей силы. Следовательно, с учетом специфики молодежи целесообразно рассмотреть структуру механизма регулирования ее занятости по признаку этапов становления и включения новой рабочей силы в сферу общественного труда. Такой подход предполагает, что эта структура должна иметь следующие элементы: профессиональную ориентацию молодежи; обучение и профессиональную подготовку; различные способы первичного распределения молодых людей по сферам приложения труда; включение молодежи в трудовую деятельность, адаптацию, профессиональное становление молодых рабочих и специалистов, закрепление их в трудовом коллективе; высвобождение молодых работников, их переподготовку или повышение квалификации; перераспределение и повторное включение в трудовую деятельность.

Выделение такой структуры не является лишь перечислением сфер, связанных с подготовкой, распределением и включением молодежи в трудовую деятельность. Подход автора заключается в том, что механизм регулирования занятости молодежи следует рассматривать как объединение методов и инструментов регулирования занятости на каждом из названных этапов, причем во взаимосвязи, взаимообусловленности и конкретной последовательности применяемых мер. Он в определенной мере отражает и этапы движения занятости молодежи.

¹ См.: Doeringer P., Piore M. Internal labour markets and manpower analysis. Lexington, 1971.

² Там же.

³ См.: Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.

⁴ Кравченко Л. Трудовая адаптация молодежи: ставка на социальные предприятия // Человек и труд. 2002. № 10.

Поступила в редакцию 15.04.09.

Наталья Викторовна Бордачева — преподаватель кафедры экономической теории.