



УСТИНКИН Сергей Васильевич – доктор исторических наук, профессор; декан Высшей школы международных отношений и мировой политики, директор международной междисциплинарной научно-исследовательской лаборатории изучения мировых и региональных социально-политических процессов Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова (603155, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Минина, 31а); директор Приволжского филиала ФНИСЦ РАН (603000, Россия, г. Нижний Новгород, Холодный пер., 4; sv.ustinkin@gmail.com)

КУКОНКОВ Павел Иванович – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Приволжского филиала ФНИСЦ РАН (603000, Россия, г. Нижний Новгород, Холодный пер., 4; kukonkov_pavel@rambler.ru)

МОРОЗОВА Наталья Михайловна – кандидат политических наук; доцент кафедры международных отношений и мировых политических процессов, младший научный сотрудник международной междисциплинарной научно-исследовательской лаборатории изучения мировых и региональных социально-политических процессов Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова (603155, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Минина, 31а); заместитель директора Приволжского филиала ФНИСЦ РАН (603000, Россия, г. Нижний Новгород, Холодный пер., 4; 4379037@gmail.com)

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕНИЙ НА «ВХОДЕ» В СИСТЕМУ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (на примере Приволжского федерального округа)

Аннотация. В статье дифференцируются факторы, способствующие росту напряжений в сфере труда в Приволжском федеральном округе. Авторы анализируют условия формирования напряжений в системе трудовых отношений, действующие на «входе» в нее. Процессы возникновения и усиления напряжений в сфере труда ПФО анализируются на основании данных федеральной и региональной статистики.

Ключевые слова: сфера труда, трудовые отношения, напряжения в сфере труда, факторы напряжений, удовлетворенность работой, неформальная занятость, неполная занятость

В результате изменений в структуре современного российского общества, усиливающейся поляризации происходит нарастание социальных напряжений в отдельных сегментах социального пространства. Одним из таких сегментов является сфера труда. Нарастание территориальных, отраслевых различий между сторонами трудовых отношений на предприятиях, в организациях разной формы собственности усиливает конфликтность в области социально-трудовых отношений. Одним из проявлений напряженности является рост недоверия наемных работников по отношению к работодателю.

Подход к выявлению, описанию и анализу основных субъектов, действующих в сфере труда, за последние годы претерпел существенные изменения. Некоторые исследователи акцентировали внимание на том, что «в постперестроечное время социальная структура политизируется культом “среднего класса”, что мешает осознанию реальной классовой поляризации нашего общества, скрывает обострение противоречий между трудом и капиталом» [Беленький 2005: 128], другие обращали внимание на то, что «жесткий социальный прессинг, которому подверглась группа рабочих в ходе реформ, дал импульс центристским тенденциям внутри нее. Налицо первые признаки рождения классового сознания – ощущение замкнутости в определенной социальной группе, осознание противоположности интересов работников и менеджеров» [Черныш 2004: 25].

Представляется весьма перспективной попытка формирования интегрального индикатора «факторы социальной напряженности» с привлечением в качестве источников данных Федеральной службы государственной статистики, Генеральной прокуратуры, Центрального банка РФ, в ходе которой была подтверждена гипотеза о воздействии материально ориентированных факторов (низкое качество жилья и проблемы на рынке труда) на природу социальной напряженности [Глотов, Бахтизин, Волкова 2019].

В условиях социально-экономического кризиса представляется весьма актуальным подход, связывающий экономические факторы социального напряжения в сфере труда с криминальными последствиями: «низкий уровень доходов вынуждает искать дополнительные источники заработка, которые не всегда являются легальными. Наиболее необеспеченные группы населения, находящиеся далеко за чертой бедности, – потенциальный ресурс для пополнения криминальных группировок» [Гурницкий 2015].

На наш взгляд, адекватный подход к пониманию и объяснению феномена социального напряжения отсутствует до сих пор. Существенным недостатком преобладающих сегодня подходов к его исследованию является анализ лишь части системно значимых взаимосвязей этого явления, что, даже при безупречно выполненной на этой неполной основе оценке, дает не вполне достоверные результаты. Кроме того, они игнорируют локально-территориальные, отраслевые различия даже в рамках одного района, поселения, а также очаговый характер социальных напряжений. В процессе реализации таких подходов закономерно получаются результаты, с трудом поддающиеся интерпретации.

В системе сложившихся трудовых отношений можно говорить о том, что действует комплекс факторов, усиливающих напряжение.

Статистические показатели, фиксирующие напряжения в системе трудовых отношений, можно разделить на две группы:

1) группу показателей, описывающую ситуацию «на входе» в сферу труда;

1) группу показателей, описывающую ситуацию внутри системы трудовых отношений.

Целью данной статьи выступает выявление, описание и анализ факторов напряжений, работающих на «входе» в систему труда. Они рассматриваются авторами как объективно существующие условия. К таковым авторы относят: 1) напряженность на рынке труда; 2) численность молодежи в возрасте 15–24 лет, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональные навыки.

Актуальное состояние рынка труда Приволжского федерального округа описывает совокупность статистических показателей, приведенных в табл. 1.

По данным выборочных обследований рабочей силы, уровень безработицы населения в субъектах ПФО заметно различался. В частности, уровень безработицы в республике Татарстан (3,5%) практически в 2 раза ниже, чем в республике Марий Эл и Пермском крае (6,1%), в которых отмечен сравнительно более высокий уровень безработицы среди мужчин (6,7%–6,9%). Сравнительно более высокий уровень безработицы также зафиксирован среди сельского населения Пермского края (9,5%) и республики Башкортостан (8,9%) (см. табл. 2).

Используемый до 2018 г. статистический показатель напряженности на рынке труда описывал в основном ситуацию «на входе» в существующую систему трудовых отношений и не отражал сущность противоречий внутри нее. Методика расчета коэффициента напряженности на рынке труда России сводилась к исчислению отношения среднегодовой численности безработных к среднегодовому числу вакансий, сообщенных работодателями в государственные учреждения службы занятости населения. Коэффициент напряжен-

Таблица 1

Состояние рынка труда в Приволжском федеральном округе*

Показатель	Данные на 21.01.2020
Уровень регистрируемой безработицы (%)	0,81
Численность безработных граждан (чел.)	122 061
в т.ч. уволенные в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников (чел.)	11 142
Признаны безработными в течение отчетного периода (чел.)	613
из них уволенных (чел.)	593
Потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости населения (ед.)	263 973
Численность незанятых граждан на конец отчетного периода (чел.)	136 413
Коэффициент напряженности на рынке труда (единица)	0,50
Численность экономически активного населения (тыс. чел.)	30 084

* iMonitoring. Платформа аналитики и инструмент для оперативного мониторинга, анализа и прогнозирования финансового и социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Доступ: <http://iminfin.ru/areas-of-analysis/labor-market> (проверено 14.11.2020).

Таблица 2

Уровень безработицы населения ПФО в возрасте 15–72 лет по полу и виду поселения в 2017 г., * % (по данным выборочных обследований рабочей силы)

	Все население	Мужчины	Женщины	Городское население	Сельское население
ПФО	4,7	4,7	4,7	4,1	6,3
Республики ПФО					
Башкортостан	5,6	5,1	6,2	3,8	8,9
Марий Эл	6,1	6,7	5,5	5,9	6,6
Мордовия	4,2	4,4	4,1	4,2	4,3
Татарстан	3,5	3,2	3,7	3,5	3,2
Удмуртия	4,8	5,9	3,8	3,9	6,7
Чувашия	5,1	5,8	4,4	5,1	5,0
Пермский край	6,1	6,9	5,2	5,0	9,5
Области ПФО					
Кировская	5,3	5,7	4,9	5,0	6,4
Нижегородская	4,2	3,9	4,6	3,9	5,9
Оренбургская	4,6	4,1	5,0	4,3	4,9
Пензенская	4,5	5,1	3,9	3,6	6,8
Самарская	4,2	4,1	4,3	3,9	5,6
Саратовская	4,8	4,6	5,0	4,6	5,4
Ульяновская	4,4	4,5	4,3	3,3	8,2

* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: статистический сборник. М.: Росстат. 2018. С. 159.

ности, исчисленный по этой методике, последние годы стабильно снижался. Так, с 2009 по 2017 г. коэффициент снизился более чем в 2 раза: с 6,2 до 2,7¹.

В Приволжском федеральном округе в начале 2020 г. коэффициент напряженности на рынке труда составил 0,5, что свидетельствует о низком уровне напряжений в этой сфере (см. табл. 3). Вместе с тем в Оренбургской обл. этот показатель гораздо выше (1,57). Ранжирование субъектов ПФО по этому показателю дало следующий результат (см. табл. 3).

Таблица 3

Коэффициент напряженности на рынке труда ПФО (январь 2020 г.)*

	Данные на 21.01.2020	Темп роста %)	Ранг по ПФО
Оренбургская область	1,57	12,01	1
Пермский край	1,01	31,15	2
Республика Мордовия	0,72	7,22	3
Удмуртская Республика	0,70	12,70	4
Пензенская область	0,61	-10,89	5
Республика Марий Эл	0,61	15,87	6
Самарская область	0,58	14,11	7
Кировская область	0,57	8,77	8
Республика Башкортостан	0,49	6,84	9
Саратовская область	0,41	9,17	10
Ульяновская область	0,31	15,36	11
Республика Татарстан	0,31	6,44	12
Чувашская Республика	0,28	0,04	13
Нижегородская область	0,24	-2,00	14

* iMonitoring. Платформа аналитики и инструмент для оперативного мониторинга, анализа и прогнозирования финансового и социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Доступ: <http://iminfin.ru/areas-of-analysis/labor-market> (проверено 14.11.2020).

Лидерами по уровню напряженности на рынке труда ПФО в настоящее время являются Оренбургская обл., Пермский край и Республика Мордовия. Самый низкий коэффициент напряженности на рынке труда ПФО в Нижегородской обл., Чувашской республике и Татарстане. Следует отметить, что Нижегородская обл. по этому показателю занимает одну из лидирующих позиций в России. Обращают на себя внимание высокие темпы роста коэффициента напряженности в Пермском крае (31,2%), в Марий Эл (15,9%), в Ульяновской (15,4%) и Самарской (14,1%) обл.

Данные, представленные в табл. 3, фиксируют место отдельных показателей напряженности на рынке труда ПФО по сравнению с другими регионами России (см. табл. 4).

Ситуация, складывающаяся как на «входе», так и внутри сферы труда, во многом зависит от качества ее кадрового пополнения. В связи с этим достаточно очевидна угроза для ситуации в этой сфере, которую представляет собой группа

¹ Государственная статистика. ЕМИСС. Коэффициент напряженности на рынке труда. Доступ: <https://fedstat.ru/indicator/43703> (проверено 14.11.2020).

Таблица 4

Место отдельных показателей напряженности на рынке труда ПФО по сравнению с другими регионами России* (по данным выборочных обследований рабочей силы)

	Место, занимаемое в РФ		
	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Коэффициент напряженности
Республики ПФО			
Башкортостан	53	44	36
Марий Эл	48	54	63
Мордовия	19	16	46
Татарстан	20	5	5
Удмуртия	22	30	52
Чувашия	38	35	15
Пермский край	61	53	65
Области ПФО			
Кировская	33	40	47
Нижегородская	11	15	33
Оренбургская	35	24	72
Пензенская	54	23	49
Самарская	16	14	35
Саратовская	72	29	30
Ульяновская	41	20	45

* Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: статистический сборник. М.: Росстат. 2018. С. 161.

незанятой молодежи. В данном случае речь идет о социальной группе в возрасте 15–24 лет, с разной степенью интенсивности вовлекающейся в сферу трудовых отношений. В силу социально-психологических особенностей, присущих этой социальной группе, молодежь, которая не приобретает профессиональные навыки и компетенции и не работает, способствует эскалации существующих напряжений и криминализации. Необходимо отметить, что доля такой молодежи в структуре общества имеет тенденцию к сокращению (см. табл. 5).

Таблица 5

Молодежь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональные навыки в общей численности населения соответствующей возрастной группы*, %

Доля молодежи, которая не учится и не работает	Годы									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего	15,2	13,8	12,7	12,0	11,8	12,0	12,0	12,4	10,5	10,2
Мужчины	12,9	11,6	10,3	9,7	9,3	9,5	9,6	10,3	9,1	9,0
Женщины	17,6	16,1	15,1	14,4	14,4	14,7	14,5	14,6	12,0	11,5

* Рынок труда, занятость и заработная плата. Индикаторы достойного труда. – Федеральная служба государственной статистики. Доступ: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salarie (проверено 16.09.2020).



Анализ статистических данных свидетельствует о наличии связи между уровнем занятости и безработицы, с одной стороны, и коэффициентом напряженности в региональной сфере труда – с другой. Вместе с тем особо подчеркнем, что представленные выше данные описывают ситуацию на «входе» в сферу труда и весьма опосредованно связаны с процессами, протекающими внутри нее.

Во многом условия «входа» зависят от степени и характера вовлеченности представителей власти в трудовые отношения.

Ситуация, складывающаяся в сфере труда сегодня, во многом является следствием самоустранения государства от решения объективно назревших проблем, неэффективности механизма их разрешения, ослабления контроля над осуществлением социально-трудовых отношений на предприятиях и организациях различного масштаба, перехода многих профсоюзов в группу, лояльную по отношению к руководству предприятия, либо отстранения их от участия в управленческом процессе.

Особенностью реализации современных трудовых отношений является пересечение или даже сращивание интересов чиновников и представителей крупных промышленных кругов, среднего бизнеса, что приводит к формированию единого фронта предпринимателей и бюрократов. Такое положение дел способствует размыванию социальной ответственности работодателя. На этой же основе культивируется миф о социальном партнерстве как механизме балансировки социальных интересов. На практике же модель социального партнерства носит весьма декларативный характер, камуфлирующий реальное положение дел в социально-трудовых отношениях и отношение к работникам со стороны промышленно-предпринимательских кругов.

Вместе с тем объективное наличие конфликтного потенциала и эскалация напряжений во взаимоотношениях наемных работников и работодателей вынуждает всех субъектов трудовых отношений, включая представителей власти, к участию в этом процессе. На наш взгляд, крайне важной является задача определения и анализа комплекса условий, особенно негативно влияющих на качество отношений субъектов социального партнерства на различных уровнях социально-политической системы.

Осмысление специфики современных трудовых отношений в целом и анализ отдельных групп факторов, способствующих эскалации напряжений, в частности необходим для разработки механизмов разрешения и предотвращения конфликтов в данной сфере общественных взаимоотношений. Анализ показателей «входа» в систему трудовых отношений позволяет совершенствовать модель «ранней диагностики» деструктивных социально-трудовых конфликтов.

Список литературы

Беленький В.Х. 2005. Класс наемных работников или рабочий класс? – *Социс. Социологические исследования*. № 3. С. 127-135.

Плотов В., Бахтизин А., Волкова М. 2019. Социальная напряженность в субъектах Российской Федерации. Анализ причин и последствий. – *Федерализм*. № 4. С. 142-160.

Гурницкий А.В. 2015. Бедность с позиций криминологии. – *Общество и право*. № 1(51). С. 174-181.

Черныш М.Ф. 2004. Противоречия становления социального партнерства. – *Социс. Социологические исследования*. № 6. С. 16-26.

USTINKIN Sergei Vasil'evich, Dr.Sci. (Hist.), Professor; Dean of the Higher School of International Relations and World Politics; Director of the International Cross-Disciplinary Laboratory for Studies of Global and Regional Sociopolitical Processes, Dobroljubov State Linguistics University of Nizhny Novgorod (31a Minina St, Nizhny Novgorod, Russia, 603155); Director of the Volga Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences (4 Holodny Lane, Nizhny Novgorod, Russia, 603000; sv.ustinkin@gmail.com)

KUKONKOV Pavel Ivanovich, Cand.Sci. (Soc.), Senior Researcher at the Volga Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences (4 Holodny Lane, Nizhny Novgorod, Russia, 603000; kukonkov_pavel@rambler.ru)

MOROZOVA Natalia Mihailovna, Cand.Sci. (Pol.Sci.), Associate Professor of the Chair of International Relations and Global Political Processes, Junior Researcher of the International Cross-Disciplinary Laboratory for Studies of Global and Regional Sociopolitical Processes, Dobroljubov State Linguistics University of Nizhny Novgorod (31a Minina St, Nizhny Novgorod, Russia, 603155); Deputy Director of the Volga Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences (4 Holodny Lane, Nizhny Novgorod, Russia, 603000; 4379037@gmail.com)

CONDITIONS FOR THE STRESS FORMATION AT THE «ENTRANCE» TO THE LABOR RELATIONS SYSTEM (on the example of the Volga Federal District)

Abstract. *The article differentiates the factors contributing to the growth of labor tensions in the Volga Federal District and analyze conditions for the formation of tensions in the system of labor relations, acting at the «entrance» to it. The authors analyze processes of the emergence and intensification of tensions in the labor sphere of the Volga Federal District on the base of federal and regional statistics.*

Keywords: *labor sphere, labor relations, tensions in labor sphere, tension factors, work satisfaction, unreported employment, part-time employment*
