

УДК 331.5

ББК 60.56

© Аврамова Е.М., Логинов Д.М.

СТАБИЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЦЕССИИ¹



АВРААМОВА ЕЛЕНА МИХАЙЛОВНА

доктор экономических наук, профессор
заведующий лабораторией исследований социального развития
Института социального анализа и прогнозирования
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
E-mail: avraamova-em@ranepa.ru



ЛОГИНОВ ДМИТРИЙ МИХАЙЛОВИЧ

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
E-mail: dmitrloginov@gmail.com

Статья посвящена исследованию занятости молодежи и сфокусирована на проблеме удержания рабочих мест в период экономической рецессии и сужения рынка труда. В статье анализируются новые подходы к исследованию молодежной занятости, такие как изменение ее характера и переход от длительной занятости на одном предприятии к краткосрочным проектам, что повышает угрозу вхождения молодежи в ряды прекариата, который называют «новым опасным классом». Проведенное исследование продемонстрировало неравноценность рабочих мест, на которых трудятся представители молодежи, имеющие сходное образование. На относительно высокооплачиваемых рабочих местах заняты 50,4% молодых работников; на рабочих местах, которые не рассматриваются как высокооплачиваемые, но дают перспективы продвижения по карьерной лестнице или повышения зарплаты – 32,0%; на рабочих местах без материальных и карьерных перспектив заняты 17,6% представителей молодежи. Еще один важный момент, определяющий неравноценность рабочих мест, связан с типом оформления занятости. Исследование показало, что лишь 70,5% молодежи работает на основании бессрочного договора. Все остальные формы определяют краткосрочный и неустойчивый характер трудовых отношений. Целью специально проведенного исследования было определение

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (Проект № 15-02-00196).

факторов, способствующих сохранению занятости в этот сложный период. Новизна состоит в тестировании влияния факторов различной природы – институциональных, социально-демографических и экономических. Обсуждается также проблема неравноценности рабочих мест для работников со сходным профессиональным образованием. Установлено, что уверенность в сохранении рабочего места повышается в зависимости от уровня и качества профессионального образования, что в большей степени зависит от усилий самой молодежи; востребованности специалистов определенного профиля, что в большей степени определяется типом экономического развития; а также социального капитала, интерпретируемого в качестве полезных связей, что в основном определяется действующим механизмом вертикальной мобильности. Информационной базой анализа послужили данные репрезентативного для населения России мониторингового исследования, реализуемого ИНСАП РАНХиГС в период 2015 – 2016 гг., и специального исследования работающей молодежи, проведенного ЦЭНО РАНХиГС в мае – июне 2016 года (2175 респондентов). Полученные результаты будут полезны специалистам в области труда и занятости, а также работникам управления, формирующим и реализующим политику молодежной занятости.

Рынок труда, занятость молодежи, качество профессионального образования, социальный капитал, виды экономической деятельности, трудовые стратегии молодежи.

Постановка проблемы

Социальное самочувствие российского населения, как показывают данные оперативных социологических исследований², в настоящее время неустойчиво и подвержено колебаниям. Тем не менее серьезное влияние кризиса сказывается на повседневной жизни различных социально-демографических групп населения, и молодежь здесь не исключение (рис. 1).

Меньшая доля молодежи, по сравнению с населением в целом, считает, что кризис коснулся их в сильной степени, но в то же время большая доля представителей молодежи находится в зоне негативных ожиданий.

Неустойчивость и противоречивость экономического развития характеризуется, с одной стороны, экономической рецессией – длительным отсутствием роста ВВП, а с другой – достаточно стабильными официальными показателями численности экономически активного населения. Со-

циологическая информация дает картину, несколько отличающуюся от той, которая складывается из анализа статистических данных. Так, согласно данным Росстата³, в течение 2016 года численность занятых растет, а безработица остается на уровне 5,4% от рабочей силы. В то же время, согласно данным Мониторинга ИНСАП РАНХиГС «Социальное самочувствие населения» [7], за последний год – полтора 15% занятого населения лишились работы (правда, с возможным последующим трудоустройством) и 27% опасаются потерять работу в ближайшее время (рис. 2). Этот показатель меньше, чем его пиковое значение, отмеченное в феврале 2016 года и составляющее 32%, но достаточно значителен.

В целом противоречивая картина занятости свидетельствует об определенной неустойчивости рынка труда и латентном характере происходящих в этой сфере процессов. Между тем, от эффективности функционирования рынка труда во многом зависят направленность и темпы макроэкономического развития. В то же время рынок

² Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения ИНСАП РАНХиГС при Президенте РФ и Население России в 2016 году: доходы, расходы и социальное самочувствие. Мониторинг НИУ ВШЭ.

³ Социально-экономическое положение России в январе – июне 2016 г.: аналитический доклад Росстата.

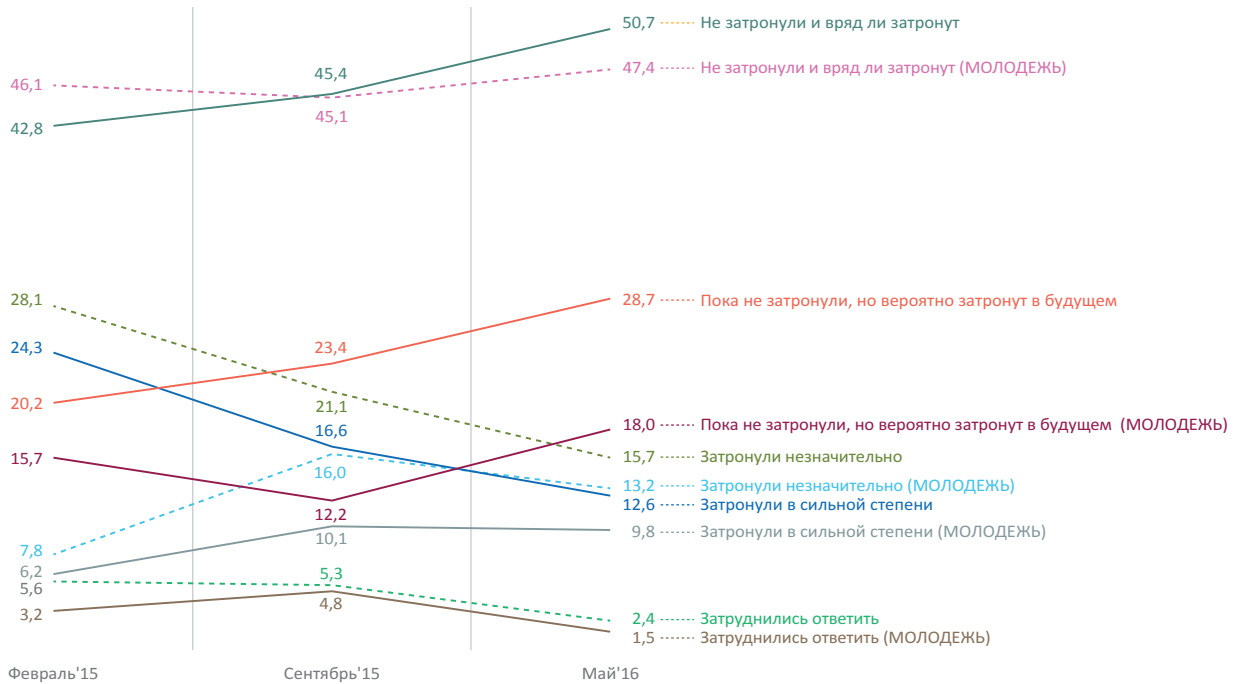


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Затронули ли кризисные явления в экономике Вашу семью», % от числа опрошенных

Источник: Всероссийский мониторинговый анкетный опрос городского и сельского населения России, репрезентативный для населения страны в возрасте 18 лет и старше, проводится в 2015 – 2016 годах Левада-Центром по заказу ИНСАП РАНХиГС при Президенте РФ. Реализуется по 8 волн исследования в течение каждого года; объем выборки – 1600 респондентов в каждой волне; статистическая погрешность – не более 3,4%. Анализ данных проведен с помощью стандартного пакета обработки социологических данных SPSS.

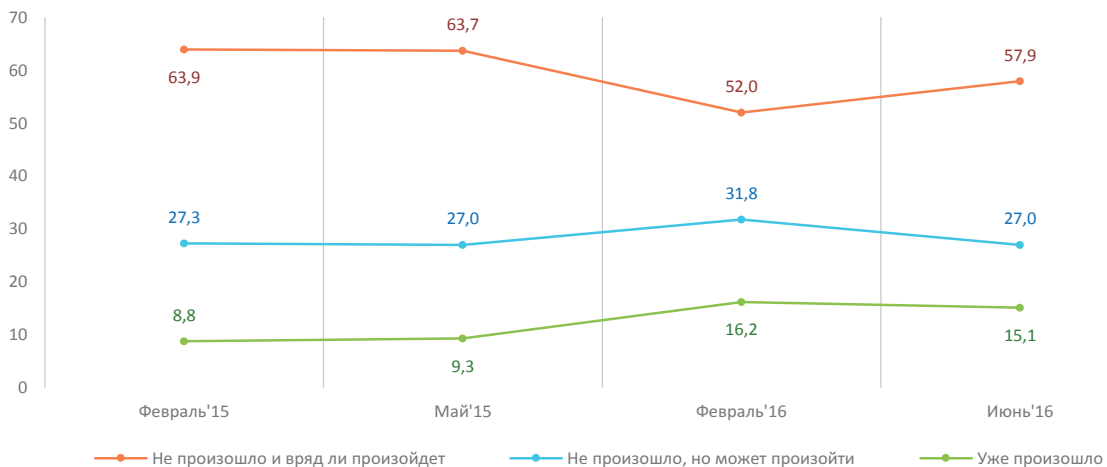


Рис. 2. Представления населения об устойчивости занятости, % от числа опрошенных

Источник: Всероссийский мониторинговый опрос городского и сельского населения России.

труда опосредует влияние макроэкономической динамики на микроуровне, определяя уровень благосостояния и перспективы социальной мобильности населения.

Согласно мировым трендам [22], молодежь является одной из самых уязвимых

групп на рынке труда. Безработица среди молодежи, как правило, выше, чем среди взрослого населения. Мировой финансовый кризис 2008 – 2009 гг. и последующая рецессия еще более увеличили этот разрыв. По данным Международной ор-

ганизации труда, ожидается, что мировой уровень безработицы среди молодежи вырастет к 2017 году до 12,9%. В России уровень безработицы среди молодежи также превышает средний показатель.

В связи с этим исследования молодежной занятости в сложной экономической ситуации, способной изменить в целом позитивное социальное самочувствие молодежи [10], представляются достаточно актуальными, и не только в России [20].

Молодежь на рынке труда – объемная тема, включающая целый ряд аспектов, каждый из которых важен не только сам по себе, но и как составляющая социально-экономического развития страны. К таким аспектам мы относим следующие:

- трудоустройство молодежи;
- горизонтальная трудовая мобильность;
- вертикальная мобильность;
- удержание рабочего места.

В данной статье мы сосредоточимся на вопросах, связанных со стабильностью занятости и перспективами удержания рабочего места, включая следующие сюжеты:

- угроза потери рабочего места в зависимости от уровня и качества профессионального образования и социально-демографических факторов;
- угроза потери рабочего места в различных экономических средах (видах экономической деятельности, типах предприятий, экономического положения предприятий);
- угроза потери рабочего места в зависимости от типа организационной культуры предприятия: распространения неформальных трудовых отношений, типа взаимодействия с руководством.

Новые подходы к исследованию молодежной занятости

Молодежь как особая и одна из наиболее уязвимых групп на рынке труда рассматривается в контексте общих проблем

труда и занятости [19]. Эта сфера, по мнению ряда специалистов [11], переживает серьезные трансформации. Некоторые исследователи (например, З. Бауман [3]) пишут об изменении характера труда и переходе от полной стабильной занятости к неполной краткосрочной проектной работе, что соответствует задачам постиндустриальной экономики. В этом смысле стабильность занятости следует понимать не как постоянную занятость на одном предприятии (учреждении, организации), а быстрый и эффективный переход от одного проекта к другому. Важно, что эффективность этих переходов связана с постоянным накоплением и обновлением знаний и компетенций, что по-новому ставит задачу профессионального образования – теперь важно получить не знания на всю жизнь, а знания о том, как эти знания правильно пополнять и обновлять. Новые тренды усиливают напряжение между рынком труда и рынком образования [1]. Результаты ряда исследований свидетельствуют о несоответствии количества и качества подготовленных специалистов структуре спроса на них, предъявляемой работодателем [9].

С другой стороны, новые формы занятости способствуют, по мнению части исследователей [13; 14; 18; 21], тому, что все больше работников переходят в состав прекариата, который первооткрыватель соответствующего термина и явления Гай Стэндинг [12] назвал «новым опасным классом». Отрыв от производства, с предоставляемым им хотя бы в минимальной мере социальным пакетом, оставляет работника одиноким и незащищенным. Рост прекариата, как считают Стэндинг и другие специалисты [5], начался и стал развиваться быстрыми темпами в результате действия неолиберальной экономической модели и процесса глобализации. Главная характеристика прекариата – нестабильная занятость с

постоянным риском потери рабочего места и нестабильная оплата труда. Первоначальное стремление к свободной и частичной занятости, поначалу казавшееся привлекательной, уступает место стремлению со стороны работников вернуться к полной оформленной занятости, которая теперь воспринимается как благо.

И.М. Бусыгина [4], анализируя работу Стэндинга, пишет, что прекариату знакомы четыре ощущения: недовольство, анония, беспокойство и отчуждение. Именно их соединение делает прекариат «опасным классом». Стэндинг и другие исследователи ожидают распространения массовых протестов тех, кто лишен стабильных средств к существованию, не имеет постоянных контактов с работодателем и каких-либо социальных гарантий.

Риск оказаться в числе прекариата существует для всех социальных групп, но в особенности для молодежи. У молодых людей, даже имеющих высшее профессиональное образование, он будет выше, тем более это касается тех, кто работает не по специальности [6]. В то же время для сохранения рабочего места имеет значение не только уровень, но и качество образования, снижение которого обсуждается в специальной [8, 15] и массовой литературе.

В контексте этих размышлений нам важно было оценить, какова угроза пополнения прекариата за счет занятой молодежи, тем более в ситуации экономической нестабильности.

Неравноценность рабочих мест

Начнем с того, что, имея сходное по уровню, профилю и качеству профессиональное образование, представители молодежи могут оказаться далеко не на равноценных рабочих местах. Различия рабочих мест проявляются в нескольких аспектах. Первый связан с отраслевой дифференциацией оплаты труда, и у молодежи, согласно данным нашего исследова-

ния, сложилось представление о том, какие виды деятельности можно считать в этом смысле наиболее и наименее перспективными.

В соответствии с частотой упоминаний виды деятельности можно разбить на несколько групп, различающихся по степени привлекательности для молодежи.

К наиболее перспективным видам экономической деятельности (отметили более четверти респондентов) были отнесены следующие:

- государственное управление – 36% упоминаний;
- экономическая и финансовая деятельность – 32% упоминаний;
- силовые структуры – 26% упоминаний.

Вторую группу составляют менее привлекательные виды деятельности. К ней отнесены такие массовые профессии, как инженер – около 25% и врач – 18%.

В третью группу попали наименее привлекательные, но в то же время наиболее массовые виды деятельности:

- работник торговли – 9,2%;
- учитель – 5,7%;
- ученый – 6,8%;
- работник сферы обслуживания – 4,8%.

Особое место занимает профессия предпринимателя, которую 44% респондентов (самый высокий ранг) назвали наиболее перспективной, но вместе с тем 95% респондентов не предполагают ее заниматься.

Как можно заметить, в массовых представлениях молодежи о привлекательности профессий, с точки зрения достижения более высокого уровня оплаты, нашла отражение реальная и статистически зафиксированная дифференциация оплаты труда по видам экономической деятельности.

В число респондентов, работающих по соответствующим профессиям, вошли около 23% респондентов. Остальные назвали причины, по которым они оказались в иных сегментах рынка труда. Пер-

вая причина связана с недоступностью получения соответствующего образования (44%). Вторая – с отсутствием связей, необходимых для получения соответствующей профессии и трудоустройства (36%). На третьем месте – причины, связанные с личными профессиональными предпочтениями (22%).

Еще один показатель, определяющий неравноценность рабочих мест, описывает экономическое положение предприятий (фирм, организаций), где заняты представители молодежи. Согласно ответам респондентов, 50,2% заняты на успешных предприятиях, 38,4% – на средних, 10,9% работают на предприятиях-аутсайдерах. Перспективы развития своих предприятий (фирм, организаций) респонденты видят следующим образом: 46,3% ответивших оценивают их как хорошие, 47,2% – как средние и 6,5% – как плохие. Из сопоставления оценок текущего и будущего положения экономических субъектов видно, что среди занятой молодежи несколько преобладают негативные ожидания в отношении развития соответствующих экономических субъектов в будущем.

Более емкий показатель, характеризующий неравноценность рабочих мест, описывает различные возможности, предоставляемые ими. Данные опроса позволили следующим образом классифицировать места работы респондентов:

- на относительно высокооплачиваемых рабочих местах заняты 50,4% респондентов (модальным интервалом, определяющим «достойную» оплату, является 40 – 50 тыс. руб.);

- на рабочих местах, которые не рассматриваются как высокооплачиваемые, но дают перспективы продвижения по карьерной лестнице или повышения заработной платы – 32,0%;

- на рабочих местах без материальных и карьерных перспектив заняты 17,6% представителей молодежи.

Следующий важный момент, определяющий неравноценность рабочих мест, связан с типом оформления занятости. Исследование показало, что лишь 70,5% молодежи работает на основании бессрочного договора. Все остальные формы определяют краткосрочный и неустойчивый характер трудовых отношений (табл. 1).

Таблица 1. Тип оформления трудовых отношений, % от числа опрошенных

Вариант ответа	%
Бессрочный договор	70,5
Срочный договор	14,9
Договор гражданско-правового характера (на выполнение определенной работы в конечные сроки)	4,7
Договор стажера	2,3
Неформальные отношения	7,6

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет. Реализован Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС при Президенте РФ в 2016 году. В городских поселениях трех регионов, дифференцированных по критериям социально-экономического развития (Свердловская, Новосибирская, Ивановская области), опрошены 2175 респондентов. Анализ данных проведен с помощью стандартного пакета обработки социологических данных SPSS.

Таким образом, рынок труда предлагает молодежи неравноценные места работы с точки зрения их перспективности, с одной стороны, и устойчивости, с другой. В результате респонденты разделились практически поровну, оценивая свое рабочее место: 47,4% оно устраивает, 52,6% – не устраивает. О причинах, по которым работа не устраивает молодежь, можно судить по данным таблицы 2.

Из приведенных данных следует, что выделяются три основные причины неудовлетворенности работой: низкая зарплата, отсутствие карьерных перспектив и отсутствие возможности улучшения жилищных условий на основании льготного кредитования. Заметим, что к содержанию работы и необходимости работать не по полученной специальности особых претензий не предъявляется (их отметили менее 10% респондентов).

Таблица 2. Причины неудовлетворенности работой (допускалось несколько ответов), % от числа опрошенных

Причина неудовлетворенности работой	%
Низкая зарплата	35,1
Нет возможности улучшения жилищных условий	24,6
Отсутствие карьерных перспектив	18,4
Работа далеко от дома	13,0
Нет возможности получить бесплатное дополнительное образование	10,4
Работа не по специальности	8,4
Неудобный режим работы	8,4
Содержание работы	7,8
Начальство	7,1
Отсутствие «белой» зарплаты	6,6
Коллектив	2,7

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Оценка угрозы потери рабочего места

Согласно данным исследования, уверены в сохранении рабочего места 60% занятой молодежи, а 40% ощущают угрозу увольнения. В то же время, оценивая риск увольнения, респонденты считают, что для молодежи он будет меньше, чем для других групп занятых (табл. 3).

Таблица 3. Представления молодежи о том, кого будут увольнять в первую очередь в случае необходимости сокращения персонала, % от числа опрошенных

Вариант ответа	%
Тех, кто хуже всего работает	53,4
Тех, кто достиг пенсионного возраста	26,2
Молодых и неопытных	7,2
Тех, кто не умеет ладить с начальством	10,8
Другое	2,4

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Большинство респондентов не видят себя среди тех, кто хуже всего работает, (а это, согласно их мнению, первые кандидаты на увольнение), поскольку убеждены, что им в высокой степени присущи необходимые деловые качества (табл. 4).

Ниже всего респонденты оценили наличие у себя креативного мышления, но оно, как свидетельствуют ответы на вопрос, какие качества более всего ценит работодатель, и не особенно нужно: более 70% респондентов считают, что между исполнительным и инициативным работником работодатель выберет первого, впрочем, это проблема далеко не только российского рынка труда [17].

Важным результатом исследования явилось то, что обладатели вузовских дипломов не ощущают особых преимуществ сохранения рабочего места перед получившими среднее профессиональное образование (табл. 5). И только отсутствие какого-либо профессионального образования повышает риск увольнения.

Качество образования больше, чем его уровень, определяет риск потери рабочего места, что в целом соответствует мировым тенденциям [8; 16] (табл. 6).

В качестве еще одного фактора, определяющего угрозу потери рабочего места, можно назвать гендерный фактор, причем бóльшую уверенность в отношении сохранения рабочего места выражают женщины: о том, что угроза увольнения существует, заявляет 42,5% мужчин и 36,7% женщин. Таким образом, исследование не подтвердило распространенное

Таблица 4. Оценка молодежью своих деловых качеств, % от числа опрошенных, по строке

Деловые качества	Наличие деловых качеств, %		
	Имеются	Не имеются	Затруднились ответить
Трудолюбие	89,0	3,6	7,4
Стремление постоянно пополнять профессиональные знания	77,0	11,1	11,9
Ответственность	91,4	2,9	5,7
Исполнительность	91,0	3,5	5,5
Инициативность	67,9	15,5	16,6

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 5. Риски потери рабочего места в зависимости от уровня образования, % от числа опрошенных, по строке

Уровень образования	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Нет профессионального	47,3	52,7
Среднее профессиональное	38,9	61,1
Высшее профессиональное	38,1	61,9
В целом	40,1	59,9

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 6. Риски потери рабочего места в зависимости от качества полученного образования, % от числа опрошенных, имеющих профессиональное образование, по строке

Качество образования	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Высокое	36,4	63,6
Среднее	40,0	60,0
Ниже среднего	42,6	57,4
В целом	38,5	61,5

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 7. Риски потери рабочего места в зависимости от экономического положения предприятия, % от числа опрошенных, по строке

Оценка экономического положения предприятия	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Отличное	34,6	65,4
Хорошее	39,7	60,3
Среднее	39,9	60,1
Ниже среднего	48,1	51,9
В целом	40,1	59,9

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

мнение о том, что мужчины, а также люди с высшим образованием более уверенно чувствуют себя на рынке труда.

Как легко можно было предположить, угроза потери рабочего места больше ощущается работниками, занятыми на предприятиях (в фирмах, организациях), экономическое положение которых оценено как ниже среднего (табл. 7). В то же время уровень угрозы для занятых на отличном, хорошо и средне развивающихся предприятиях не различается.

Экономическое положение предприятия, как можно судить по данным опроса, существенным образом влияет на порядок увольнения сотрудников (табл. 8).

Если предприятия-лидеры будут в первую очередь избавляться от тех, кто хуже всего работает, то на менее успеш-

ных предприятиях увольнения скорее будут идти за счет пенсионеров, а также молодых, неопытных и нелояльных сотрудников [2].

И, наконец, принадлежность к профессиям, которые респонденты оценили как наиболее привлекательные, снижает риск угрозы увольнения, но не снимает угрозу вовсе: разница в ответах составляет всего лишь 5%.

Позиционирование на рынке труда

Поскольку работа устраивает меньше половины респондентов (47,4%), логично задаться вопросом, существуют ли у молодежи планы ее сменить. Утверительно на этот вопрос отвечают 39,6% респондентов (11,3% не сомневаются, что будут менять работу, 27,9% говорят, что

«скорее всего поменяют»). При этом только 17% «обязательно останутся на этой работе». Разумеется, планы смены работы коррелируют с устойчивостью рабочего места: чем выше угроза увольнения, тем определеннее намерения сменить работу, не дожидаясь увольнения.

Большинство респондентов ожидают встречи с трудностями при последующем трудоустройстве, особенно в случае поиска работы, лучшей, чем есть сейчас, но и ту, что не хуже нынешней, будет найти, как считают респонденты, нелегко (табл. 9).

Около трети респондентов допускают возможность переезда в другой российский город с целью поиска относительно

высокооплачиваемой работы, 15% рассматривают планы отъезда с этой целью в другую страну. Как видно из данных таблицы 10, нет особых гендерных различий среди тех, кто планирует переезд, связанный с поиском работы, в другой город России или за границу.

Уровень образования также нельзя рассматривать как фактор, определяющий намерения переехать, и это касается и внутрискановой, и междискановой мобильности (табл. 11). Проблема «утечки умов», таким образом, сменяется проблемой «утечки молодых работников».

На вопрос, занятость в какой сфере является предпочтительной, большин-

Таблица 8. Представления о порядке увольнения сотрудников в зависимости от экономического положения предприятий (фирм, организаций), % от числа опрошенных, по строке

Экономическое положение предприятия	Будут увольнять:			
	Тех, кто хуже всего работает	Тех, кто достиг пенсионного возраста	Молодых и неопытных	Тех, кто не умеет ладить с начальством
Отличное	67,2	21,4	3,4	8,0
Хорошее	60,4	22,0	7,3	10,3
Среднее	49,8	30,4	7,8	12,0
Ниже среднего	38,5	37,2	10,4	13,9
В целом	54,7	26,8	7,4	11,1

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 9. Оценка возможностей последующего трудоустройства, % числа от опрошенных

Возможности последующего трудоустройства	Работа лучше той, что есть сейчас	Работа не хуже той, что есть сейчас
Достаточно легко	8,3	23,2
Нелегко, но возможно	69,5	64,5
Очень трудно	22,2	12,3

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 10. Планы территориальной мобильности в зависимости от пола, % от числа опрошенных, по столбцу

Планирование переезда ради хорошей работы...	Пол		
	Мужской	Женский	В целом
... в другой город России			
Да	10,6	9,3	10,1
Скорее да	18,7	23,0	20,5
Скорее нет	29,7	28,9	29,4
Нет	41,0	38,8	40,0
... за границу	Мужской	Женский	В целом
Да	5,2	4,0	4,7
Скорее да	8,6	11,0	9,6
Скорее нет	28,1	26,9	27,6
Нет	58,1	58,1	58,1

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 11. Планы территориальной мобильности в зависимости от уровня образования, % от числа опрошенных, по столбцу

Планирование переезда ради хорошей работы...	Уровень образования			
	Нет профессионального	Среднее профессиональное	Высшее	В целом
...в другой город России				
Да	9,4	8,8	11,4	10,1
Скорее да	23,3	22,3	17,8	20,5
Скорее нет	25,5	24,0	35,4	29,4
Нет	41,8	44,9	35,4	40,0
...за границу				
Да	5,4	3,5	5,5	4,7
Скорее да	9,7	10,1	9,2	9,6
Скорее нет	27,5	22,2	32,1	27,6
Нет	57,4	64,2	53,2	58,1

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

ство опрошенных не дали конкретного ответа, отметив вариант «как получится» (табл. 12). В то же время приоритетно трудоустройство на крупных и средних предприятиях, а занятость в бюджетной сфере (образование, здравоохранение), равно как и в малом бизнесе, не рассматривается как привлекательная.

Таблица 12. Приоритетные сферы трудоустройства, % от числа опрошенных

Сфера трудоустройства	%
Крупное или среднее предприятие	32,8
Малый бизнес	7,2
Бюджетная сфера	11,7
Индивидуальное предпринимательство	7,3
Фриланс	3,2
Как получится	37,9

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Оценивая свои рабочие перспективы, молодежь исходит из представлений о том, как будет развиваться рынок труда. Меньшая часть респондентов (19%) считает, что число предложений рабочих мест увеличится, 56% – что останется без изменений и 24% респондентов ожидают сокращения числа релевантных рабочих мест. Таким образом, в молодежной среде присутствуют разные мнения о том, как будет складываться ситуация на рынке труда. Самую малочисленную группу составляют оптимисты, полагающие, что их возможности расширятся, а остальные

делятся на тех, кто считает, что изменений не произойдет, и на тех, кто ожидает, что ситуация на рынке труда будет более жесткой. Последняя группа по численности несколько преобладает, что можно увидеть из ответов на вопрос, ужесточится ли в будущем конкуренция за «интересные» рабочие места. Согласно мнению 46,4% опрошенных она увеличится, 45% считают, что не изменится, 8,5% представителей молодежи полагают, что конкуренция уменьшится.

Лишь чуть более половины респондентов (54,5%) считают, что им удастся выдержать конкуренцию. Другие либо дают отрицательный ответ (10%), либо уклоняются от ответа (35%).

Представители молодежи, имеющие высшее образование, более уверенно оценивают свои возможности в условиях большей жесткой конкуренции (табл. 13).

Качество полученного профессионального образования также является аргументом в пользу занятия хороших позиций на сужающемся рынке труда (табл. 14).

Важным фактором, позволяющим с большей уверенностью смотреть в будущее, является принадлежность к видам деятельности, которые респонденты оценили как наиболее привлекательные (напомним, это государственное управление, экономика и финансы, армия, милиция и

Таблица 13. Представления о собственных перспективах на рынке труда в зависимости от уровня образования, % от числа опрошенных, по столбцу

Вариант ответа	Уровень образования			
	Нет профессионального	Среднее профессиональное	Высшее	В целом
Выдержат конкуренцию	47,7	51,6	59,6	54,5
Вряд ли выдержат конкуренцию	13,9	9,0	9,2	10,0
Трудно сказать	38,4	39,4	31,2	35,5

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 14. Представления о собственных перспективах на рынке труда в зависимости от качества образования, % от числа опрошенных, по столбцу

Вариант ответа	Качество образования, по самооценке респондентов		
	Высокое	Среднее / Низкое	В целом
Выдержат конкуренцию	66,8	47,3	56,0
Вряд ли выдержат конкуренцию	7,3	10,5	9,1
Трудно сказать	25,9	42,2	34,9

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Таблица 15. Представления о собственных перспективах на рынке труда в зависимости от перспективности полученной профессии, % от числа опрошенных, по столбцу

Вариант ответа	Профессия		
	Наиболее привлекательная	Не относящаяся к наиболее привлекательным	В целом
Выдержат конкуренцию	63,7	49,3	56,0
Вряд ли выдержат конкуренцию	6,4	11,4	9,1
Трудно сказать	29,9	39,3	34,9

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

другие силовые структуры), что видно из данных, приведенных в *таблице 15*.

Фактором, на который респонденты рассчитывают, оценивая свои возможности выдержать конкуренцию на рынке труда, оказался социальный капитал в форме полезных связей (*табл. 16*).

Как видно из приведенных данных, наличие полезных связей существенно повышает шансы выдержать конкуренцию за рабочие места, а их отсутствие повышает неопределенность в отношении эффективной занятости в условиях уже существующей конкуренции.

Следовательно, можно заключить, что уверенность в сохранении имеющегося рабочего места и будущей занятости в привлекательном сегменте рынка труда повышается в зависимости от факторов различной природы:

- уровня и качества профессионального образования, что в большей степени зависит от усилий самой молодежи;

- востребованности специалистов определенного профиля, что в большей степени определяется типом экономического развития;

- социального капитала, интерпретируемого в качестве полезных связей, что в основном определяется действующим механизмом вертикальной мобильности и степенью меритократичности этого механизма.

В случае наличия всех трех признаков происходит кумулятивный эффект, гарантирующий стабильную занятость в привлекательных сегментах рынка труда. Но, как мы видели, все перечисленные признаки в разной степени дефицитны: принадлежность к перспективным профессиям распространяется менее чем на четверть опрошенных, наличие качественного профессионального образования – на 45%, а наличие полезных социальных связей – на 33% респондентов.

Таблица 16. Представления о собственных перспективах на рынке труда в зависимости от наличия полезных связей, % от числа опрошенных, по столбцу

Вариант ответа	Наличие полезных связей		
	Присутствует	Отсутствует	В целом
Выдержат конкуренцию	64,4	49,5	54,5
Вряд ли выдержат конкуренцию	9,4	10,3	10,0
Трудно сказать	26,2	40,2	35,5

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

Как видно из рисунка 3, максимальная концентрация ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость, распространяется всего на 3,7% респондентов. Большинство же располагают одним (45,7%) или двумя (23,5%) ресурсами. Важно обратить внимание на группу из 27% респондентов, которые не имеют ни одного ресурса и, таким образом, находятся в зоне риска.

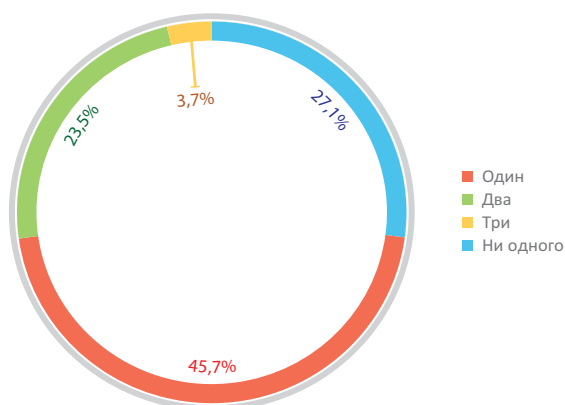


Рис. 3. Количество ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость, % от числа опрошенных, имеющих профессиональное образование

Источник: Выборочный анкетный опрос работающей молодежи в возрасте 18 – 28 лет.

В ситуации дефицитности ресурсов, обеспечивающих стабильную и успешную, с точки зрения материального и статусного вознаграждения, занятость, важно определить, какой ресурс рассматривается как наиболее эффективный – качественное профессиональное образование или социальные связи. В конечном итоге от этого зависит, какой сложился тип общества. Это может быть общество, базирующееся на транспарентных

механизмах вертикальной мобильности (массовая ориентация на получение качественного образования) с хорошими перспективами развития человеческого потенциала и основанного на нем роста конкурентоспособности национальной экономики. Но возможен и другой вариант, при котором в основе лежат неформальные социальные связи и взаимодействия, и тогда не следует рассчитывать на прозрачные конкурентные механизмы, что будет тормозить экономический рост.

Полученные данные позволяют заключить, что наше общество устроено достаточно сложно и амбивалентно. В нем есть простор для реализации трудовых стратегий, основанных на получении качественного профессионального образования, но в случае его отсутствия этот ресурс успешно заменяется социальными связями. Этот компенсаторный механизм, с одной стороны, негативно влияет на развитие экономики, но, с другой – стабилизирует социальную ситуацию. Ее можно было бы считать сбалансированной (хотя это «плохой баланс»), если бы не действие третьего из названных факторов – ограниченности видов деятельности, которые рассматриваются (и в действительности являются) привлекательными с точки зрения размера оплаты труда. Немногочисленность соответствующих сфер, исключение из них инновационных видов деятельности не только сокращают перспективы стабильной и успешной занятости, но и негативно влияют на социально-экономическое развитие в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аврамова, Е. М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов [Текст] / Е. М. Аврамова // *Общественные науки и современность*. – 2011. – № 3. – С. 51–61.
2. Аврамова, Е. М. Мониторинг непрерывного профессионального образования. Позиции работодателей и работников [Текст] / Е. М. Аврамова, Т. Л. Клячко, Д. М. Логинов. – М. : Дело, 2015. – 60 с.
3. Бауман, З. Индивидуализированное общество [Текст] / З. Бауман. – М. : Логос, 2005. – 390 с.
4. Бусыгина, И. М. Прекариат: новый вызов для современных обществ и его концептуализация [Текст] / И. М. Бусыгина // *Общественные науки и современность*. – 2016. – № 3. – С. 34–48.
5. Голенкова, З. Т. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества [Текст] / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // *Социологическая наука и социальная практика*. – 2013. – № 3. – С. 5–15.
6. Голиусова, Ю. В. Избыточное образование в России: социально-экономические последствия [Текст] / Ю. В. Голиусова, Н. В. Иващенко // *Теория и практика общественного развития*. – 2014. – № 18. – С. 25–31.
7. Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения: 2015 г. – май 2016 г. [Текст] / под ред. Т. М. Малевой. – М. : РАНХиГС, 2016. – 39 с.
8. Константиновский, Д. Л. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования [Текст] / Д. Л. Константиновский, Е. С. Попова // *Социологические исследования*. – 2015. – № 11. – С. 37–48.
9. Ключарев, Г. А. Разрыв образования и рынка труда: мнения экспертов [Текст] / Г. А. Ключарев // *Социологические исследования*. – 2015. – № 11. – С. 49–56.
10. Садкова, Д. А. Социальное самочувствие молодежи: адаптация к общественным трансформациям [Текст] / Д. А. Садкова // *Проблемы развития территории*. – 2014. – № 6 (74). – С. 91–99.
11. Сидорина, Т. Ю. Труд: его кризис и будущее в контексте трендов мирового цивилизационного развития [Текст] / Т. Ю. Сидорина // *Общественные науки и современность*. – 2016. – № 3. – С. 22–34.
12. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг. – М. : Ад Маргинем, 2014. – 328 с.
13. Тощенко, Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс [Текст] / Ж. Т. Тощенко // *Социологические исследования*. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
14. Шкаратан, О. И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994 – 2013) [Текст] / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // *Социологические исследования*. – 2015. – № 12 (380). – С. 99–110.
15. Bloomer, M. Learning careers: Continuity and change in young people's dispositions to learning [Text] / M. Bloomer, P. Hodkinson // *British Educational Research Journal*. – 2000. – № 26 (5). – P. 583–597.
16. Fetsi, A. Transition from education to work in EU neighbouring countries [Text] / A. Fetsi, J. Johansen et al. – Torino : ETF, 2008.
17. Florida, L. The Rise of the Creative Class-revisited [Text] / L. Florida. – New York City : Basic Books, 2012. – 483 p.
18. Munck, R. The Precariat: a view from the South [Text] / R. Munck // *Third World Quarterly*. – 2013. – Vol. 34. – № 5. – P. 747–762.
19. Silver, B. Historical dynamics of capitalism and labor movements [Text] / B. Silver, S. Karatasli / *Oxford Handbook of Social Movements*. – Oxford : Oxford Univ. Press, 2015.
20. Verick, S. Who is Hit Hardest During a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn [Text] / S. Verick / *International Labour Organization (ILO); Institute for the Study of Labor (IZA)*, 2009.
21. Trott, B. From the precariat to the multitude [Text] / B. Trott // *Global Discourse: an Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*. – 2013. – Vol. 3. – Iss. 3-4. – P. 406–425.
22. Ueda, Y. Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating Effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship [Text] / Y. Ueda, Y. Ohzono // *International Business Research*. – 2013 – Vol. 6. – № 5.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Аврамова Елена Михайловна – доктор экономических наук, профессор, заведующий лабораторией исследований социального развития Института социального анализа и прогнозирования. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Россия, 119034, г. Москва, Пречистенская набережная, д. 11. E-mail: avraamova-em@ranepa.ru. Тел.: (495) 695-11-62.

Логинов Дмитрий Михайлович – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Россия, 119034, г. Москва, Пречистенская набережная, д. 11. E-mail: dmitrloginov@gmail.com. Тел.: (495) 695-11-62.

Avraamova E.M., Loginov D.M.

STABILITY OF YOUTH EMPLOYMENT IN THE PERIOD OF ECONOMIC RECESSION

The article is devoted to the study of youth employment and is focused on the problem of job retention in the period of economic recession and labor market decline. The article analyzes new approaches to the study of youth employment such as the change of its nature and the shift from long-term employment in one company to short-term projects, which increases the risk of young people joining the list of precariously employed people – a category of people currently called “a new dangerous class”. The conducted study demonstrates the disparity of positions, occupied by the young people with similar education. 50,4% of young people hold relatively high-paid positions; 32,0% – lower-paid positions with career and pay raise prospects; 17.6% – positions without financial and career prospects. Another important point that determines job disparity is associated with the type of employment registration. The study has revealed that only 70.5% of young people work on the basis of a permanent contract. All other forms define the short-term and unstable nature of employment relations. The purpose of the research is to determine the factors which promote employment stability in this difficult period. The novelty of the research is in testing the influence of different factors – institutional, socio-demographic and economic. The problem of job disparity for the employees with equal professional education is also discussed. It has been revealed that the confidence in job retention depends on the level and the quality of professional education which is influenced by the efforts made by the youth; on the demand for professionals specializing in a particular field which is increasingly determined by the type of economic development; and on the social capital interpreted as useful connections, which is largely determined by the existing mechanism of vertical mobility. The informational base of the analysis was provided by the data of the monitoring representative for the whole Russian population, conducted by the Institute of Social Analysis and Forecast of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA) in 2015–2016; and by a special research of the employed youth conducted by the RANEPA Centre for Economics of Lifelong Education in May-June 2016 (2175 respondents). The obtained data will be useful for the specialists in the field of labor and employment and for those who work in the field of management and form and implement the policy of youth employment.

Labor market, youth employment, quality of professional education, social capital, types of economic activity, youth employment strategies.

REFERENCES

1. Avraamova E. M. Rynok truda i sistema obrazovaniya: trudnosti perevoda signalov [Labor market and educational system]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and modernity], 2011, no. 3, pp.51–61.
2. Avraamova E. M., Klyachko T. L., Loginov D. M. *Monitoring nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya. Pozitsii rabotodatelei i rabotnikov* [Monitoring of lifelong professional education. The positions of employers and employees]. Moscow: Delo, 2015. 60 pp.
3. Bauman Z. *Individualizirovannoe obshchestvo* [The individualized society]. Moscow: Logos, 2005. 390 p.
4. Busygina I. M. Prekariat: novyi vyzov dlya sovremennykh obshchestv i ego kontseptualizatsiya [Precariat: a new challenge for modern societies and its conceptualization]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and modernity], 2016, no. 3, pp. 34–48.
5. Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. Novye sotsial'nye gruppy v sovremennykh stratifikatsionnykh sistemakh global'nogo obshchestva [New social groups in modern stratified systems of the global society]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika* [Sociology and social practice], 2013, no. 3, pp.5–15.
6. Goliusova Yu. V., N. V. Ivashchenkova N. V. Ivashchenkova Izbytochnoe obrazovanie v Rossii: sotsial'no-ekonomicheskie posledstviya [Over-education in Russia: social and economic consequences]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and practice of social development], 2014, no. 18, pp. 25–31.
7. Malevaya T. M. *Ezhemesyachnyi monitoring sotsial'no-ekonomicheskogo polozheniya i samochuvstviya naseleniya: 2015 g. – mai 2016 g.* [Monthly monitoring of the socio-economic situation of the population: 2015–May 2016]. Moscow: RANKhiGS, 2016. 39 p.
8. Konstantinovskii D. L., Popova E. C. Molodezh', rynok truda i ekspansiya vysshego obrazovaniya [The youth, labor market and the expansion of higher education]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2015, no. 11, pp.37–48.
9. Klyucharev G. A. Razryv obrazovaniya i rynka truda: mneniya ekspertov [“Rupture” of education and labor market: experts' opinions]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2015, no. 11, pp. 49–56.
10. Sadkova D. A. Sotsial'noe samochuvstvie molodezhi: adaptatsiya k obshchestvennym transformatsiyam [Social well-being of young people: adaptation to social transformation]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of territory's development], 2014, no. 6 (74), pp. 91–99.
11. Sidorina T. Yu. Trud: ego krizis i budushchee v kontekste trendov mirovogo tsivilizatsionnogo razvitiya [Labor: its crisis and future in terms of global trends of civilization development]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social sciences and modernity], 2016, no. 3, pp. 22–34.
12. Standing G. *Prekariat: novyi opasnyi klass* [Precariat: a new dangerous class]. Moscow: Ad Marginem, 2014. 328 p.
13. Toshchenko Zh. T. Prekariat – novyi sotsial'nyi klass [Precariat: a new social class]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies], 2015, no. 6, pp. 3–13.
14. Shkaratan O. I., Karacharovskii V. V., Gasyukova E. N. Prekariat: teoriya i empiricheskii analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) [Precariat: theory and empirical analysis (based on the surveys in Russia, 1994–2013)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [], 2015, no. 12 (380), pp. 99–110.
15. Bloomer M., Hodkinson P. Learning careers: Continuity and change in young people's dispositions to learning. *British Educational Research Journal*, 2000, no. 26 (5), pp. 583–597.
16. Fetsi A., J. Johansen et al. *Transition from education to work in EU neighbouring countries*. Torino: ETF, 2008.
17. Florida L. *The Rise of the Creative Class-revisited*. New York City: Basic Books, 2012. 483 p.
18. Munck R. The Precariat: a view from the South. *Third World Quarterly*, 2013, volume 34, no. 5, pp. 747–762.
19. Silver B., Karatasli S. Historical dynamics of capitalism and labor movements. *Oxford Handbook of Social Movements*. Oxford: Oxford Univ. Press, 2015.
20. Verick S. *Who is Hit Hardest During a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn*. International Labour Organization (ILO). Institute for the Study of Labor (IZA), 2009.
21. Trott B. From the precariat to the multitude. *Global Discourse: an Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought*, 2013, volume 3, issue 3–4, pp. 406–425.
22. Ueda Y., Ohzono Y. Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating Effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship. *International Business Research*, 2013, volume 6, no. 5.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Avraamova Elena Mikhailovna – Doctor of Economics, Professor, Head of the Laboratory for Social Development Research at the Institute of Social Analysis and Forecast. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. 11, Prechistenskaya Embankment, Moscow, 119034, Russian Federation. E-mail: avraamova-em@ranepa.ru. Phone: +7(495) 695-11-62.

Loginov Dmitrii Mikhailovich – PhD in Economics, Senior Research Associate. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. 11, Prechistenskaya Embankment, Moscow, 119034, Russian Federation. E-mail: dmitrloginov@gmail.com. Phone: +7(495) 695-11-62.