
РЫНОК ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Рыночная экономика противоречивым образом влияет на социальное положение наемных работников. Продавая свой труд по найму как товар, они попадают в зависимость от рыночной стоимости их рабочей силы, но могут быть освобождены от этой зависимости теми или иными мерами социальной политики. Декоммодификация, то есть нейтрализация товарного статуса работника в отношении к работодателю, – сформулированный Эспинг-Андерсеном принцип социального государства, который связан с оценкой экономической роли человека. Наиболее квалифицированная рабочая сила в условиях рынка получает значительные преимущества в переговорах с работодателем об уровне оплаты и условиях труда, в то время как работники средней и более низкой квалификации чаще оказываются в менее выгодной ситуации.

В России трудовые отношения подверглись значительной трансформации в связи с реформами 1990-х годов. И сегодня, возможно, преждевременно говорить о наличии целостности в государственной политике на рынке труда, которая могла бы стать основой связанности различных уровней проведения социальной политики. Изучение социальной политики предприятий позволяет сделать более понятными те экономические и социальные механизмы, под влиянием которых происходит движение рабочей силы, формируются привлекательные сектора занятости, меняется состав работников. Для формирования более адекватных моделей в этой отрасли социальной политики необходимо учитывать то обстоятельство, что факторы, которые определяют рассматриваемые процессы, могут быть поняты не только на макроуровне, но и существенным образом прояснены на микроуровне, с перспективы самих акторов, участвующих в многочисленных повседневных интеракциях по поводу трудовых отношений и социальных гарантий на рабочем месте.

Современный российский рынок стал более восприимчив к воздействию глобальных влияний как со стороны мировой экономики, так и местных условий, требований местного сообщества. Эти процессы влияют на особенность поиска работы у разных категорий работников и формируют поиск новых внезарплатных мер мотивации рабочей силы на предприятиях, условия конкуренции между работниками и между различными рабочими местами. Вероятно, существуют эффективные государственные и негосударственные социальные механизмы, направленно влияющие на рынок труда, в том числе воздействующие на допустимые параметры упомянутого социального контракта. Однако в настоящее время очевидно, что

возможности различных сторон на рынке труда не сбалансированы, работники вынуждены соглашаться на невыгодные условия найма, что негативно влияет на воспроизводство социального неравенства и бедности в обществе.

Материалы этого выпуска касаются лишь некоторых аспектов поведения индивидов и предприятий на рынке труда, а также деятельности работодателей, регулирующей благополучие своих работников. Социальная политика предприятий и корпораций — важный механизм такой регуляции. Этой теме посвящены две статьи номера. Александра Московская обращается к анализу социально-экономических процессов, приводящих к сохранению и даже воссозданию «советских» (ассоциирующихся с нерыночными, неэкономическими) форм трудовых отношений на предприятиях. На базе данных качественного исследования автор показывает экономическую рациональность и «рыночность» факторов и институтов, в контексте которых развивается этот процесс. Статья Татьяны Сидориной посвящена формированию и роли социального капитала российского предприятия в 2000–2005 годах. Опираясь на проведенные эмпирические исследования, автор показывает, как в современных социально-экономических условиях изменяется экономическая стратегия предприятия как коллективного актора, носителя социального блага, что подразумевает развитие новых подходов к решению социальных вопросов. Не менее остры вопросы сохранения здоровья населения, которое подвергается риску из-за вредных и неблагоприятных условий работы. Эти факторы были ведущими в беспрецедентном ухудшении уровня здоровья и росте заболеваемости и смертности в России в 1990-е годы. Большой эмпирический материал по этой проблеме обобщен в статье Инны Назаровой.

Читатель найдет в этом выпуске журнала три статьи, в которых рассматриваются особенности различных групп работников, их положения в системе трудовых отношений и поведения на рынке труда. Александр Темницкий на основе репрезентативного мониторинга анализирует группу рабочих промышленных предприятий с точки зрения факторов уверенности в занятости, их динамики на протяжении реформ — с середины 1990-х до середины 2000-х годов. Этот анализ позволяет увидеть, с одной стороны, противоречивые процессы роста незащищенности рабочих и формирования характеристик индивидуализации и гибкости занятости, с другой стороны, — необходимость повышения регулирующего потенциала рынка труда. Другой угол зрения на проблему социальной незащищенности на рынке труда представлен в статье Ирины Козиной и Ирины Поповой, в которой на микроуровне анализируются гендерные особенности мотивации поведения в сфере занятости «слабых» (то есть обладающих наименьшими ресурсами в смысле опыта, профессии, статуса) групп. В заключительной статье, подготовленной Манфредом Бинефельдом, Татьяной Четверниной и Лианой Лакуниной, рассматривается влияние российских реформ 1990-х годов на положение женщин на рынке труда и в обществе в целом. Авторы показывают, что реформы переходного периода только усугубили «двойную нагрузку», обусловленную занятостью женщин одновременно в общественном производстве и домашнем хозяйстве, поскольку отраслевая и профессиональная сегрегация усилилась, а поддержка государства и супругов в домашней работе существенно сократилась.

От редакции