

ботников); введение гибких условий установления продолжительности рабочей недели для предприятий. Хотя размер зарплаты не сокращался, но в процессе реализации законов о сокращении рабочего времени вводился режим замораживания зарплаты на 18 месяцев. В результате, по разным оценкам, благодаря этой политике было создано от 350 тыс. до 500 тыс. рабочих мест (с. 70).

Другим интересным следствием указанной политики во Франции стало увеличение доли женщин в общей численности частично занятых работников. Увеличилась также и доля пожилых работников. Учитывая большую долю пожилого населения в Европе, этот факт является крайне положительным сигналом для соседних стран.

Вместе с тем влияние перехода на 35-часовую рабочую неделю на баланс «жизнь – работа», согласно опросам, весьма неоднозначно. Большинство респондентов оценивают это влияние в целом как положительное. Однако их оценка становится неоднозначной в случаях, когда сокращение рабочего времени сопровождается введением нестандартных условий труда, ослаблением контроля над рабочим временем или отсутствием порядка уведомления работников об изменении характера работы и увольнениях.

Вместе с тем сокращение рабочего времени во Франции имело и свои отрицательные стороны, важнейшим из которых явилась интенсификация труда. Хотя продолжительность рабочей недели уменьшилась, работники стали трудиться более интенсивно, чем прежде. Особенно это коснулось «белых воротничков» (white-collar employees). Вместе с тем при сокращении рабочих часов и замораживании зарплаты доля служащих, имеющих минимальную оплату труда, существенно возросла.

Б.Г. Ивановский

2018.03.042. РАВЕНСТВО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: НОВЫЙ ПОДХОД К СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА ТРУДА.

Making work more equal: A new labour market segmentation approach / Ed. by D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson, I. Tavora. – Manchester: Manchester university press, 2017. – 368 p.

Ключевые слова: неравенство; рынок труда; сегментация рынка труда; прекариат; инклюзия; социальная политика.

В книге представлен новый подход к проблеме сегментации рынка труда с целью изучения неравенства в сфере занятости. В основе этого подхода лежат три теоретические традиции: теория сегментации рынка труда, феминистская социально-экономическая традиция, компаративистская институциональная теория.

В рамках концепции сегментации рынка труда главным аспектом анализа разделения, неравенства и дуального характера занятости в условиях капитализма является спрос на рабочую силу. Основным объектом исследования здесь выступают действия работодателей, так как именно они, согласно этой концепции, формируют «картину» занятости.

Феминистская социально-экономическая теория делает акцент на гендерном неравенстве и включает в анализ социетальные процессы, что расширяет наше понимание причин возникновения неравенства.

Компаративистский институциональный анализ базируется на представлении о том, что рынки труда являются социальным конструктом, отражающим огромное разнообразие факторов и условий занятости в мире, а также разнообразие систем оплаты труда, доходов домохозяйств, качества занятости и перспектив работника на протяжении его трудовой жизни. Этот подход включает в анализ и системные факторы развитого капитализма, обуславливающие изменения (финансиализацию, цифровизацию, миграцию, либерализацию и интернационализацию рынков), а также социетальные факторы, связанные с развитием рынка рабочей силы (особенности системы образования, социальной защиты, семейных норм, организации домашних хозяйств, организационной культуры и т.д.).

Проведя синтез трех теоретических традиций, авторы формулируют основные положения нового подхода к сегментации рынка труда.

1. Работодатели являются основными генераторами неравенства на рынке труда, так как именно они принимают окончательное решение о том, кого они нанимают на работу и на каких условиях. При этом в тех компаниях или отраслях промышленности, где работники способны организовать мощные профессиональные союзы, работодатели, скорее всего, предложат занятость на условиях,

лучших для работника. В настоящий момент роль работодателя в формировании неравенства на рынке труда трансформируется на фоне развития такого вида организаций, как сетевые структуры, которые связаны друг с другом посредством аутсорсинга, франчайзинга, института временной занятости. Эти структуры меняют природу отношений в сфере занятости и организации процесса труда, поскольку ослабляют институт подотчетности работодателя (*employer accountability*) перед работником в связи с распространением субконтрактных цепочек, что, в свою очередь, подрывает отношения доверия между работодателем, работником и самозанятыми и механизм коллективного представительства занятых, который позволяет им отстаивать свои интересы перед работодателем. Авторы призывают переосмыслить регулирование рынка труда ввиду усложнения организационных структур и распространения субконтрактных отношений таким образом, чтобы новая политика в сфере занятости могла бы гарантировать справедливую оплату труда, а также возможность работников отстаивать свои интересы.

2. Представительство интересов работников должно обеспечить защиту их прав. Необходимы законодательно установленные стандарты представительства коллективных интересов на уровне предприятия или отрасли. Потребность в поддержке представительства работников особенно остра в условиях распространения неформальных форм занятости, фрагментированных производственных цепочек, а в некоторых странах и на фоне снижения потенциала профсоюзов.

3. Существуют взаимосвязи между традиционными домохозяйствами, системой социальной защиты и неравенством в сфере занятости, в особенности гендерным. В условиях трансформации традиционного образа жизни и жизненной стратегии как мужчин, так и женщин, возникают ситуации, когда люди нуждаются в дополнительной социальной помощи и поддержке – это переход от получения образования к трудовой деятельности, прерывание трудовой деятельности при рождении детей, болезнь, безработица, период выхода на пенсию.

4. Регулирование занятости и мер социальной защиты играет важную роль в условиях дуализма занятости и института прекариата. В настоящий момент существующие в странах мира законодательные нормы во многих случаях не защищают занятых на усло-

виях прекариата, численность которых быстро растет. Инклюзивные рынки рабочей силы требуют расширения мер защиты прав наемных работников вне зависимости от форм занятости и мер по поддержке представительства их интересов. В условиях старения населения и увеличения доли занятости женщин обеспечение инклюзии на рынке труда предполагает, что работодатели адаптируют свою потребность в рабочей силе, давая работу матерям, людям, осуществляющим уход за престарелыми родственниками, возрастными работниками, людям с ограниченными возможностями.

5. Труд женщин, как правило, недооценивается. Практика показывает, что работодатели требуют от работниц труда более высокого качества за стандартную для их должности оплату. Анализ распространенной ситуации, когда женщинам приходится сочетать занятость и уход за членами семьи, выявил необходимость реформирования норм продолжительности рабочего времени и повышения уровня минимальной заработной платы. Так, например, во Франции уже законодательно оформлено право женщин работать минимальное количество часов.

6. При изучении рынка рабочей силы важно использовать интерсекциональный подход¹, который дает возможность выявлять разнообразие причин и следствий неравенства, показывая его многоуровневую природу. В частности, авторы использовали этот подход для изучения сегментации на рынке труда такой группы населения, как молодежь, а именно, ее сегментацию по наличию в молодых семьях детей, гендерной и этнической принадлежности. Интерсекциональный подход способствует выработке таргетированных целей и инструментов в рамках политики занятости и социальной политики.

В целом авторы видят значение нового подхода к сегментации рынка труда в том, что он позволяет поставить институт работодателя в центр академических и политических дебатов по проблемам занятости. Кроме того, он выделяет менеджмент, профсоюзы и государство в качестве главных социальных акторов, определяющих характер занятости. Авторы настаивают на необходимости реализации долгосрочной политики со стороны государ-

¹Интерсекциональность (или теория пересечений) – это исследование пересечения различных форм или систем угнетения, доминирования и / или дискриминации. – *Прим. реф.*

ства, направленной на создание на рынке рабочей силы условий, благоприятных для продуктивной и достойной занятости.

О.Н. Пряжникова

2018.03.043. СТАТИСТИКА БЕЗРАБОТИЦЫ В ЗОНЕ ЕВРО.

Unemployment statistics. statistics explained. – Brussels: Eurostat, 2018. – 31.01. – Mode of access: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Ключевые слова: Евросоюз; занятость; безработица.

Уровень безработицы (unemployment rate) в странах зоны евро в период 2000–2017 гг. примерно соответствовал тенденции его динамики в целом в странах ЕС. Однако между 2000 и 2004 г. уровень безработицы в зоне евро был ниже, чем в Евросоюзе в целом. Эта тенденция изменилась в период 2005–2008 гг., когда безработица сокращалась быстрее в странах ЕС, которые не входили в зону евро. Во время кризиса 2008 г. безработица в странах ЕС существенно возросла, однако в дальнейшем, в 2010–2011 гг., она временно снизилась. Наивысший уровень безработицы (19,3 млн человек) отмечался во втором квартале 2013 г., затем во второй половине 2013 г. он достиг 15 млн человек и к концу 2016 г. составил 15,7 млн.

В 2000 г. уровень безработицы в США был значительно ниже, чем в странах ЕС, и равнялся 4%. Эта тенденция сохранялась до начала 2008 г., когда этот показатель в США начал расти довольно быстрыми темпами и к 2009 г. сравнялся с аналогичным показателем по ЕС-28, а в 2010 г. даже превысил последний. Затем безработица в США стала уменьшаться и к концу 2016 г. упала до 4,7%.

В Японии в период 2000–2016 гг. уровень безработицы был ниже, чем в странах Евросоюза – 5,4% в середине 2009 г. и 3% в третьем квартале 2016 г.

По расчетам Евростата в декабре 2017 г. около 18 млн человек в странах ЕС-28, из них 14,3 млн в странах зоны евро (в составе 19 стран), были безработными. По сравнению с ноябрем 2016 г. безработица снизилась на 2,1 млн человек в странах ЕС-28 и на 1,6 млн в странах зоны евро. Самый низкий уровень безработицы среди стран ЕС в декабре 2017 г. был зафиксирован в Чешской Республике (2,5%), затем идут Мальта и Германия (3,6%), а самый высокий – в Греции (20,5%) и Испании (16,7%). Среди молодежи