УДК 316.334.2(476) **Л. М. Хижняк**

СФЕРА ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЯК ПРОСТІР СОЦІАЛЬНИХ НЕРІВНОСТЕЙ

У статті автором розглянуто соціальні нерівності на ринку праці і в сфері зайнятості як результат поглиблення соціально-економічної неоднорідності праці, зміни її соціальних функцій, трудової мотивації. Визначено і схарактеризовано окремі види соціальних нерівностей у сфері праці і зайнятості. Подолання негативних наслідків цих нерівностей пов'язується автором з активізацією соціальної роботи у сфері зайнятості.

Ключові слова: *соціальні нерівності, зайнятість, ринок праці, трудові відносини.*

Численні наукові дослідження доводять, що трансформація трудових відносин у сфері зайнятості і на ринку праці призводить до неоднозначних соціальних наслідків. У постіндустріальному суспільстві поступово «створюється новий розподіл ринку праці на одноманітний ринок праці, типовий для індустріального суспільства, і гнучко-плюральний ринок нетипових зайнятостей, типовий для суспільства ризику, причому цей останній розширюється і все більше домінує над першим» [3, 210]. Соціологічний аналіз ринку праці дозволяє науковцям на основі нових джерел емпіричних даних виявляти деякі тенденції у розвитку трудових відносин [11]. Такі науковці, як В. Радаєв, О. Тоффлер, У. Бек [14; 19; 3] дійшли висновку, що соціальні нерівності у сфері занятості та на ринку праці, які призводять до поляризації інтересів окремих соціально-економічних груп, – результат поглиблення соціально-економічної неоднорідності праці, зміни її соціальних функцій, в тому числі перебудови трудової мотивації зайнятих, значимого розриву в оплаті праці окремих категорій працівників. Однак бракує досліджень, які б давали уявлення про те, які види соціальних нерівностей в сфері праці та зайнятості спричиняють негативні соціальні наслідки і які механізми запобігання останніх або зменшення їх деструктивного впливу на особистість і соціум в цілому.

Мета статті – визначити й схарактеризувати види соціальних нерівностей на ринку праці і у сфері зайнятості, розробити теоретичне підґрунтя подолання їх негативних наслідків.

Відносини зайнятості є культурно-історичним феноменом і змінюються в процесі суспільних трансформацій (культурних, економічних, політичних, соціальних). Зайнятість визначає соціальний статус індивіда, а статус зайнятості характеризує позицію індивіда у сфері зайнятості серед таких категорій, як працюючі за наймом, роботодавці, самозайняті, безоплатно працюючі члени сім'ї та ін. Нерівності між працівниками за статусом зайнятості зі зміною структури зайнятості набувають нових форм, однак залишаються значущими для учасників відносин зайнятості. До соціальних нерівностей на ринку праці та у сфері зайнятості, насамперед, можна віднести статусні нерівності. Як правило, виділяються три основні статуси на ринку праці – це зайняті, безробітні та неактивні. Нерівність між зайнятими і безробітними виникає через негативні наслідки безробіття. Проблема безробіття в суспільстві, що не має ефективного механізму соціального захисту, тягне за собою соціальне виключення і виступає як стан неблагополуччя і бідності; як проблема соціального забезпечення; як фактор діяльності – працевлаштування, заробітку, відстоювання своїх прав і свобод [2].

Небезпеку являє собою приховане безробіття, яке, з одного боку, обумовлює низьку оплату праці у зв'язку з неповною зайнятістю або відсутністю такої, в разі адміністративної відпустки без збереження її оплати, а з іншого боку – воно є потенціалом відкритого безробіття. Категорії прихованих безробітних різноманітні, а саме: ті, хто працюють, але не отримують заробітної плати, зайняті тимчасово або не зайняті через відсутність постійної роботи; не мають роботи, шукають її і готові приступити до роботи або мають лише випадкові заробітки; не мають роботи, бажають працювати і готові приступити до роботи, але активно не шукають роботу [2]. Приховане безробіття, зрештою, стає чинником формування негативного емоційного соціального фону, на якому загострюється більшість соціальних проблем.

Зайняті поділяються також на дві категорії: зайняті на постійній основі і зайняті за тимчасовими контрактами. Сутність непостійної зайнятості в цілому полягає в тому, що відносини, що пов'язують сторони на ринку

праці, обмежені в часі. Якщо у випадку постійної зайнятості трудові відносини перериваються при настанні будь-яких непередбачених подій у невизначеному майбутньому (погіршення економічного становища фірми, зміна сімейного статусу працівника і т. ін.), то в разі непостійної зайнятості ніяких зовнішніх негараздів не відбувається. Непостійна зайнятість передбачає, що терміни розірвання трудового контракту обговорюються заздалегідь і закладаються (явно або неявно) у його вихідні умови. Це означає, що тимчасовий працівник позбавлений соціального захисту, який зазвичай гарантує постійне місце, у нього підвищене почуття невизначеності і невпевненості в майбутньому.

Розвиток нестабільної зайнятості тягне за собою зростання нерівності і появу нового маргінального прошарку суспільства – тимчасових працівників, характеристиками яких є нестабільні і низькі доходи, відсутність інвестицій у специфічний капітал і високий ризик бідності [6, 74-75]. Погодження працівників на тимчасову роботу багато в чому залежить від їх індивідуальних характеристик, таких як освіта, стать, вік, наявність досвіду роботи, наявність сім'ї та ін. У розвинених країнах вірогідність тимчасової зайнятості вище для жінок, хоча варіації в гендерному аспекті досить великі. Молодь має більше шансів бути зайнятою за тимчасовими контрактами, адже для молодих працівників непостійна зайнятість є своєрідним «пропускним пунктом» на ринок праці [6, 65-66].

У сфері зайнятості нові нерівності породжуються також технологічними зрушеннями. На думку М. Бехтеля [4], у міру переходу до інформаційного суспільства будуть формуватися два полярні класи працівників. З одного боку, мобільні, висококваліфіковані та добре оплачувані, зайняті у сфері інформації, а з іншого – ті працівники, які не можуть адаптуватися до технологій, які швидко розвиваються, для яких характерні тривалі періоди безробіття і робота поза сферою інформації. Між цими двома соціальними групами виникне прошарок низько кваліфікованих працівників, які працюватимуть тимчасово. Саме останні потребують соціальної підтримки, яка б нівелювала негативні наслідки їх низького соціально-трудового статусу.

На пострадянському просторі все ще поширеним видом соціальних нерівностей є нерівність доходів економічно активного населення. З цим

пов'язана проблема трудової бідності, яка відображає ситуацію на ринку праці пострадянських країн. Для характеристики категорії зайнятих, що опинилися за межею бідності через низький дохід, вченими запропоновані терміни «працюючі бідні», «нові бідні», «трудова бідність». Поширенню феномену працюючих бідних сприяють заморожування зарплати, тривалі затримки винагороди за працю, безоплатні тривалі адміністративні відпустки, перехід на скорочений робочий тиждень, масові скорочення кадрів. Низькі доходи працюючих – соціальна проблема в сучасному українському суспільстві, яка повинна враховуватися при проведенні соціальної політики як на загальнонаціональному, так і регіональному рівнях. Вона також багатоаспектна, стосується таких питань життєдіяльності працездатної частини населення, як підтримка певного рівня життя, забезпечення стимулювання високопродуктивної праці, наявність ресурсів для розвитку, самовираження і самоствердження особистостей і груп і т. ін.

З одного боку, в умовах ринкової економіки відсутність зрівняльності зарплати і доходів виступає стимулом трудової активності і втіленням принципу соціальної справедливості. А з іншого боку – низькі доходи працюючих стають соціальною проблемою. У ході соціологічних опитувань все частіше люди, які не мають достатнього доходу (незалежно від того, відносяться вони до зайнятого або незайнятого населення), відзначають свою приреченість, обумовлену як низькими доходами, так і втратою престижу у зв'язку з низьким статусом у суспільстві. Наприклад, багато хто, не працюючи, попадає в категорію низько дохідних і бідних груп населення, а своє соціальне становище вони часто описують в таких виразах, як «сидять в ямі», «забиті життям», «тягнуть жалюгідне існування», «зайві люди», «непристосовані люди» і т. ін. Причини збереження низько дохідного робочого місця, за матеріалами соціологічних досліджень, різноманітні і в суспільній свідомості зайнятих виглядають наступним чином (у порядку убування значущості): звикли до даної роботи; нікуди йти; шкода кидати колектив; сподіваються на поліпшення; чекають, що виплатять борг із зарплати; робота дозволяє реалізуватися професійно; шкода переривати кар'єру або стаж; допрацьовують до пенсії; використовують робоче місце для приробітків;

робота залишає багато вільного часу, забезпечує соціальні пільги; все одно де працювати [14, 28, 31].

Проблема низьких доходів працюючих в наші дні стала виходити за межі ефективності діяльності окремих підприємств та установ і навіть ефективності соціально-економічної політики національних держав. «Незалежно від того, до якої офіційної категорії відноситься ваша робота (сфера обробної промисловості, послуг, управління і т.д.), незалежно від того, в якій галузі промисловості ви працюєте (автомобільна, сталеливарна, електроніки, реклама і т. д.), ваші реальні конкурентні можливості в умовах світової економіки все більше залежать від того, яку функцію ви виконуєте. Саме в цьому полягає основна причина нерівності доходів. Щаслива зоря традиційних сфер виробництва наближається до свого занепаду», – зазначає Р. Райх [15, 513-514]. Дослідники відзначають значний розрив в оплаті праці тимчасових і постійних працівників, пропонуючи такі пояснення цього явища: по-перше, більшість не постійно зайнятих часто працюють неповний робочий день, по-друге, тимчасові працівники – це в основному молодь, що, як правило, не має досвіду роботи, по-третє, рівень освіти не постійно зайнятих невисокий, вони займають робочі місця, які не потребують високої кваліфікації, по-четверте, фірми менше інвестують в їх людський капітал і одночасно самі тимчасові працівники також менше уваги приділяють оволодінню навичками через відсутність упевненості, що зможуть довго пропрацювати в даній фірмі. Не володіючи достатнім людським капіталом для конкуренції на ринку праці, тимчасові працівники отримують меншу заробітну плату, ніж постійні [6, 69-70].

Урахування глобальних факторів, що впливають на ринок праці, зайнятість і доходи, звичайно, не скасовує значущості чинників соціальних, локальних і особистісних при розробці та реалізації соціальної політики в галузі доходів зайнятого населення. Практика свідчить, що ефективною є лише та політика зайнятості на локальних ринках, яка враховує ключові інтереси груп економічно активного населення. Важлива також наявність різноманіття форм зайнятості, що може забезпечити вибір кожною соціально-економічною групою таких форм та умов зайнятості і трудової діяльності, які вона вважає відповідними

своєму уявленню про підходящу роботу, головним критерієм якої виступає адекватна, гідна винагорода за працю.

Професійне розмаїття супроводжує і професійна нерівність. Існують різні прояви нерівності в ієрархії професій та видів зайнятості, посад і спеціальностей. Їм притаманний різний ступінь автономності праці, вони відрізняються один від одного особливими маркерами ідентифікації. Досягнення певного професійного статусу має гарантувати високі матеріальні винагороди, забезпечувати працівникам доступ до високої якості послуг, безпеки праці. Звідси виникають серйозні конфлікти між професіоналами і тими, хто зазіхає на їхню монополію: професія – це ще й номінація, соціальний «ярлик», який виникає в результаті ускладнення розподілу праці, стаючи елементом ідентичності людини і механізмом соціальної стратифікації суспільства [16].

На Заході склалося певне тлумачення понять «професія», «професіонал», «професіоналізм». Відповідно цьому визначенню, яке започатковано ще М. Вебером, поняттям «професіонал» позначалася (і позначається) найвища позиція в ієрархії видів трудової діяльності. Професія визначається за двома критеріями: 1) необхідність спеціальної підготовки і 2) ступінь володіння професією; за цим критерієм відокремлюють, з одного боку, професіонала від дилетанта, який може опанувати якісь навички трудової діяльності, але не використовувати їх для отримання доходу, а з іншого – від некваліфікованого працівника, який хоча і живе за рахунок оплати виконаної ним роботи, але не отримав необхідної для цієї діяльності спеціальної підготовки і тому виконує її набагато менш раціонально і ефективно. Фактором соціальної нерівності у сфері зайнятості є також престиж професії, яку має працівник. Престиж професії може проявлятися насамперед – в тих позиціях, які займають представники тієї чи іншої професії на ринку праці. Як правило, попит на одні професії перевищує попит на інші (як наслідок – і ціна цієї праці, що виражається в заробітній платі). Відповідно зростає і привабливість престижної професії в очах широких верств населення, що виражається, зокрема, у підвищенні конкурсу на ті чи інші спеціальності при вступі до ВНЗ. Звичайно, багато що залежить від загальної політичної та соціально-економічної ситуації в тому чи іншому суспільстві. У всіх суспільствах у різні періоди розвитку виникають потреби у певних фахівцях, які мають у

даний момент більшу важливість для суспільства, ніж інші, і які потребують особливих умінь для адекватного їх виконання. Проте оскільки ці вміння дефіцитні, талант зустрічається рідко, а навчання – за часом і за витратами коштів – дороге і не кожному доступне за його здібностями. Тому й винагороди – не тільки у формі грошового стимулювання, а й у вигляді високого соціального престижу – повинні бути адекватні, щоб спонукати тих, хто має відповідні здібності, одержувати знання, вміння і навички необхідного профілю [1].

Наявність гендерних нерівностей (асиметрії) – це «об'єктивна закономірність, що виявляється в диспропорції питомої ваги чоловіків і жінок у конкретних сферах життєдіяльності (політиці, економіці, освіті і т. ін.) і відображає явну або приховану нерівність чоловіків і жінок за ознакою статі» [17, 82-83]. Гендерні нерівності у сфері праці та зайнятості проявляються, по-перше, у розподілі на «чоловічі» і «жіночі» професії, при якому жінки зайняті в непрестижних і мало оплачуваних галузях (горизонтальна сегрегація); по-друге, у розподілі на висококваліфіковану і низько кваліфіковану працю, при якому велика кількість жінок, порівняно з чоловіками, виконує роботу, яка не потребує високої кваліфікації (вертикальна сегрегація); по-третє, у різниці в оплаті чоловічої і жіночої праці. Відповідно до теорії людського капіталу, більш низькі зарплати жінок є результатом дії ринкових законів. Знаючи, що їм доведеться провести багато років поза ринком праці, піклуючись про свої сім'ї, жінки іноді свідомо вирішують не робити інвестицій у своє майбутнє, людський капітал (професійну підготовку, придбання професійного досвіду і кваліфікації). Оскільки вони мають більш низьку кваліфікацію, вони менше заробляють. Якщо ж жінки інвестують у свою підготовку, чоловічі та жіночі зарплати вирівнюються. Це характерно, наприклад, для випускників навчальних закладів, що працюють за однією і тією ж професією [18, 12-13].

Науковці фіксують тенденцію, характерну для багатьох країн: розподіл зайнятих чоловіків за галузями економіки відрізняється від такого у жінок [10]. Те ж саме стосується і зайнятості професійних груп. Поряд зі структурою зайнятості у секторах економіки, тобто горизонтальним розподілом праці, існує і професійна структура – вертикальний розподіл праці. Аналіз зайнятості в основних секторах економіки – первинному,

вторинному і третинному, а також за професійними групами (групами «білих комірців» високої кваліфікації, «білих комірців» низької кваліфікації і «синіх комірців») – одна з можливостей охарактеризувати розподіл праці за статтю. Інший підхід – більш узагальнений і дозволяє вивчати рівень горизонтального і вертикального аспектів статевого розподілу праці – полягає в обчисленні індексу галузевої (горизонтальної) і професійної (вертикальної) сегрегації. Цей індекс показує, наскільки нерівномірно розподіляються чоловіки і жінки за галузевими і професійними групами. У процентному відношенні – яка частина чоловіків (або жінок) повинна була б поміняти місце роботи (вид діяльності, професійну групу), щоб розподіл чоловіків і жінок за галузевими та професійними групами були б однаковими. Дослідження показують, що галузева гендерна сегрегація в цілому в ряді країн зберігається і навіть поступово збільшується – чоловіки все більше і більше втягуються в ті галузі економіки, які вважаються «чоловічими», а жінки – у «жіночі». Професійна гендерна сегрегація характеризує вертикальний поділ праці за статтю: а) чоловіки становлять більшу частину серед робітників, а також серед менеджерів і керівників; б) жінки ж домінують у таких професійних групах, як працівники сфери обслуговування (продавці, офіціантки і т. ін.), а також техніки, службовці, фахівці на робочих місцях, що вимагають вищої освіти [5].

Професійна сегрегація і гендерні стереотипи взаємопов'язані. У повсякденній свідомості існують досить стійкі уявлення про розподіл професійних занять за ознакою статі. Саме найменування професії найчастіше іманентно містить її гендерну ідентифікацію. Наприклад, частіше вживається термін «прибиральниця», хоча офіційна назва – «прибиральник». «Прачка», «швачка» не мають чоловічого аналога, а «прораб» – жіночого. В основі цього лежать традиційні уявлення про гендерні ролі і «природний» розподіл праці за статевою ознакою, що включають відмінності між жіночою неоплаченою домашньою працею (приватна сфера) і чоловічою оплачуваною (публічна сфера). Професійна сегрегація за ознакою статі в чималому ступені обумовлена перенесенням цих стереотипів на сферу зайнятості – «жіночі» професії постають продовженням жіночих домашніх обов'язків і вважаються пов'язаними із захистом репродуктивної функції. Подібний горизонтальний розподіл

професій настільки ж характерний для виділення чоловічої і жіночої праці, як і вертикальний, що забезпечує перевагу чоловіків в оплаті та умовах праці. Така нерівність існує в більшості відомих суспільств, але її прояви і ступені диференціації різні, соціально та історично обумовлені. Особливо явно це проявляється при жорсткій конкуренції у сфері зайнятості [8].

Загалом гендерні стереотипи мають соціально сконструйований характер. Вони охоплюють соціальні уявлення про чоловічі й жіночі якості, а також про належну чоловікові й жінці поведінку, заняття й соціальні ролі в суспільстві та в окремих його сферах [7]. У сучасному суспільстві виявляється системна, прихована гендерна нерівність, яка є результатом сукупної дії багатьох чинників, найважливішими з яких є фактори економічного і соціально-культурного характеру. Соціологічні дослідження дозволяють зробити висновок: «Проблема гендерної нерівності в трудових відносинах не сприймається адекватно не тільки самими працівниками та керівниками підприємств, але також інститутами, які є представниками інтересів найманих працівників. Якщо на національному або регіональному рівні профспілкової ієрархії проблема гендерної нерівності ще якось озвучена, то в міру наближення до рівня конкретних підприємств вона зовсім зникає з переліку актуальних проблем трудових відносин» [12, 108].

Важливу роль у формуванні нерівності за критерієм заробітної плати відіграють професії. Їх роль є складною і багато в чому переплітається з впливами інших факторів. Погляд на формування нерівності «через призму» професій дозволяє виявити механізми формування заробітної плати на конкретному локальному ринку праці. На цьому тлі відзначається девальвація «жіночих» професій. Оскільки жінки в середньому отримують меншу за розміром заробітну плату, ніж чоловіки (навіть з урахуванням гендерної асиметрії зайнятості і відмінностей в накопиченому людському капіталі), то зі збільшенням частки жінок у деякій професійній групі знижується, при інших рівних умовах, і рівень оплати праці.

Такий ефект є впливом структури зайнятості, проте в «жіночих» професіях може спостерігатися низький рівень оплати праці і внаслідок інших причин, а саме: бути результатом підвищеного рівня пропозиції

праці в «жіночих» професіях (соціальні норми часто не «пускають» жінок на «чоловічі» робочі місця, що може призводити до підвищення пропозиції на «жіночі» робочі місця); а також бути результатом того, що навички, асоційовані з жінками, оплачуються на ринку праці нижче, ніж навички, асоційовані з чоловіками (наприклад, навички догляду за людьми). В обох випадках виникає ефект професії, що знижує заробітну плату не тільки жінок, а й чоловіків, зайнятих цією професією [13, 41-42].

До соціальних нерівностей у сфері зайнятості й на ринку праці призводить також різна адаптованість окремих груп (соціально-демографічних, професійних тощо) до ринкових умов, різні типи ментальності, що обумовлює різні стилі соціальної поведінки громадян у нашій країні і, як наслідок, їх розшарування за поведінкою у сфері зайнятості та на ринку праці і за якістю життя. Адаптація різних груп українського суспільства до ринкової економіки, у ході якої відбулося поглиблення майнової нерівності і диференціації за матеріальним становищем, проходить через певні етапи: усвідомлення своєї бідності й незахищеності; пошуки шляхів позбавлення від зубожіння або від його загрози; оволодіння новими моделями поведінки на ринку праці, здатними позбавити від зубожіння. Працівники з «неринковими» якостями більш інертні, менш упевнені у своїх силах, можливостях і нерішучі і неуспішні в практичних діях. У них нижча готовність до сприйняття нового. Багато хто з них відноситься до депривілейованих груп і складає значну частину неадаптованих або контингенту, що зазнає серйозні адаптаційні труднощі [9, 17].

Один із шляхів зменшення негативних проявів соціальних нерівностей у сфері зайнятості і на ринку праці – підвищення конкурентоспроможності працівників, у т. ч. засобами соціальної роботи. У сучасному суспільстві, котре базується на інформаційно-комунікаційних технологіях і надає особистості широкі можливості вибору життєвих шансів, в уявленнях про конкурентоспроможного працівника найбільш суттєвих змін зазнають кар'єрні практики і ресурси забезпечення конкурентоспроможності. При цьому, по-перше, посилюється тенденція переходу від домінування техніки побудови професійної (трудової) кар'єри, які розробляються та реалізуються системою менеджменту організацій, до самоменеджменту та самопроектування працівником свого потенціалу. А по-друге,

відбувається перехід від ресурсного забезпечення конкурентоспроможності до стратегічного бачення працівником власних перспектив самореалізації у соціально-економічній сфері.

У зв'язку з новими цінностями, що формуються в сучасному суспільстві (як західному, так і українському), – ринкова економіка, демократія, свобода вибору, індивідуалізм, – конкуренція призводить до того, що особистість усе в більшій мірі будує своє життя самостійно, навіть порушуючи межі, які приписують їй існуючі інститути. В умовах домінування конкуренції та індивідуалізму підвищується відповідальність особистості за власну долю, її самовизначення, самостійний вибір мети та моделей поведінки.

Конкурентна перевага є основним фактором удосконалення трудового потенціалу в умовах, коли працівники конкурують на ринку праці і в сфері соціально-трудових відносин. Реалії суспільства з ринковою економікою підвищують вимоги до індивідуальної конкурентоспроможності, котра у сфері працевлаштування і трудових відносин значною мірою зумовлюється як рівнем компетентності та освіти працівника, так і його вмінням скористатися набутими знаннями, навичками, здатністю до безперервної освіти. Конкурентоспроможна стратегія індивіда має включати вміння працювати з сучасними інформаційними ресурсами, володіння комунікативними навичками, інноваційність, готовність до ризику, відповідальність за свою долю, активно-адаптивний тип економічної поведінки. Конкурентні переваги на ринку праці – сукупність характеристик, які визначають успіх індивідів в тому чи іншому виді трудової діяльності. До чинників, які обумовлюють конкурентоспроможність індивіда, насамперед відносяться такі:

- Конкурентоспроможність індивіда значною мірою обумовлюється його вмінням працювати з сучасними інформаційними ресурсами, адже наразі відбувається підвищення ролі інформаційного забезпечення різних видів діяльності. Стрімкий розвиток інформаційних технологій, що супроводжує постіндустріальний розвиток суспільства, надав імпульс для оволодіння широким колом працівників інформаційними ресурсами і технологіями. Інформація виступає важливим стимулом зміни якості життя, формування та утвердження «інформаційної свідомості» при широкому доступі суб'єктів до різноманітних видів інформації.

Механізми виникнення та розвитку потреб в інформації різних груп працівників вивчені недостатньо, як і мотиви звернення до тих чи інших видів інформації. Проте практика свідчить: попит на інформацію з тих чи інших джерел залежить від рівня освіти працівника, виду економічної діяльності, галузі.

- Конкурентоспроможність індивіда залежить від його комунікативних здібностей, уміння «вмонтуватися» в сучасні комунікаційні зв'язки. Слід звернути увагу на напрямки розвитку комунікативних зв'язків у сучасних трудових (економічних) організаціях. По-перше, все більш помітне сплетіння професійної і міжособистісної, і власне виробничої (професійної) комунікацій. По-друге, усвідомлюється необхідність розвитку відкритих каналів комунікації, які, з одного боку, дозволяють вияснити потреби, бажання, турботи, тривоги персоналу в різних підрозділах організації, а з іншого – допомагають розповсюджувати і використовувати ідеї, пропозиції працівників. По-третє, відбувається перехід від стандартних, уніфікованих до гнучких систем комунікації, де поєднуються непрямий і спрямований комунікативні впливи.

- Конкурентоспроможність індивіда залежить від його інноваційності. Остання є не лише особистісною рисою, але й має ситуаційний прояв, залежить від того, як співвідносяться соціальні витрати і здобутки від конкретного нововведення. Очевидно, що соціальні витрати для персоналу організації різні не тільки для окремих соціальних груп (чоловіків і жінок; людей молодого, середнього, передпенсійного та пенсійного віку; зайнятих переважно фізичною чи розумовою працею; людей різного рівня кваліфікації і стажу роботи в організації), але й для окремої особистості. Соціологічні дослідження свідчать про те, що люди, не впевнені у собі, у своїх силах, є менш інноваційними. Почуття нового, прагнення до його реалізації, непримиренність до консервативного мислення – це риси людини, сприятливої до нововведень і, відповідно, конкурентоспроможної у сучасних умовах.

- Конкурентоспроможність індивіда залежить від його готовності до ризику, що особливо актуально для людей ініціативних, здатних займатися підприємницькою діяльністю.

Рутинна, тимчасова робота не є ефективною, і вона відійшла в минуле в технологічно розвинутих країнах. Робітник нового типу, на думку

О. Тоффлера, відрізняється від робітника старого типу. Він «... більш незалежний, більш винахідливий і не є більше додатком машини. Типовим є робітник, що володіє спеціальністю або професійним знанням. Подібно ремісникові доіндустріальної епохи, що володів набором ручних інструментів, нові інтелектуальні робітники (якщо хочете, то саме так будемо їх називати) володіють майстерністю та інформацією, які і складають їх набір інтелектуальних інструментів. Нові робітники значно більше схожі на незалежних ремісників, ніж на взаємозамінних робітників конвейєра. Вони молодші, краще освічені. Вони ненавидять рутину. Вони прагнуть працювати безконтрольно для того, щоб виконувати свою роботу так, як вони це вважають за потрібне. Вони бажають мати свободу слова. Вони звикли до зміни, визначеності ситуації, гнучкої організації. Вони являють собою нову особистість, їх чисельність зростає» [19].

Наразі використовуються можливості для зниження безробіття шляхом розширення активних форм зайнятості через створення нових робочих місць, розвиток підприємництва та малого бізнесу; розширення зайнятості в особистому підсобному господарстві, розвиток таких видів зайнятості, які відповідали б інтересам суспільства і людини і сприяли б позитивній реінтеграції незайнятих людей у систему зайнятості суспільства.

Індивідуалізація праці стає глобальною тенденцією внаслідок все більшої гнучкості ринку праці та капіталів, невизначеності у трудовому житті. Нові тенденції у сфері найманої праці формують нові вимоги до якостей працівників. Стають затребуваними гнучкість, готовність освоювати нові знання і професії, здатність до жорсткої конкуренції на ринку праці. У цій ситуації винахідливість, кмітливість, здатність налагоджувати і використовувати соціальні мережі стають ключами до успіху в сфері праці, який досягається не фізичними зусиллями або старанністю, а ідеями, знаннями, навичками, талантом і креативністю.

На пострадянському просторі розвиток ринку праці призвів до виникнення неминучих соціальних проблем як у загальнодержавному масштабі, так і в локальних сферах і поставив перед суспільством завдання створення механізму, здатного компенсувати негативні соціальні наслідки (і, власне, протистояти ринку). Сучасні держави вживають активних заходів щодо нормалізації ситуації у сфері праці й зайнятості,

беруть на себе функції головного суб'єкта соціальної політики і соціальної роботи у сфері трудових відносин. Соціальна робота у сфері зайнятості базується як на статистичних даних про стан зайнятості та ринку праці, так і на матеріалах соціологічних досліджень, що дають інформацію, яку можна виявити лише соціологічними методами (про причини та особливості незайнятості, мотиви і переваги людей щодо окремих напрямів зайнятості і т. ін.). Індикаторами ситуації на ринку праці можуть служити такі статистичні показники: навантаження на одне робоче місце; диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, зменшення / збільшення середньої тривалості незайнятості (довгострокове безробіття має своїм наслідком бідність, маргіналізацію і розшарування за рівнем доходів).

Слід відзначити прагнення сучасних держав кодифікувати сферу зайнятості, порядок, що історично склався в різних галузях, і враховуючи мінливі способи поділу праці, виробити валідну класифікацію занять населення або професій і привести все до єдиного стандарту. У різних країнах постійно проводиться подальша уніфікація найменувань професій, уточнюються характеристики професій працівників у зв'язку зі зміною змісту праці, техніки і технологій, пенсійного законодавства, нових вимог до якості продукції, робіт, кваліфікації, знань. Але поправки нормативних документів не завжди встигають за темпом змін професій і трудових організацій у реальному житті [16, 30-31].

Висновок. Соціальні нерівності у сфері праці та зайнятості найбільш гостро позначаються на неконкурентоспроможних працівниках. Останні потребують соціальної допомоги (профорієнтаційної, інформаційної, професійного навчання та підвищення кваліфікації тощо). У сучасних умовах працівники, щоб бути конкурентоспроможними, засвоюють сучасні практики у сфері власної трудової зайнятості. Трудове життя тих, хто не підвищує свою конкурентоспроможність, поступово дрейфує до периферійних посад, неповного робочого часу, дострокового виходу на пенсію. При цьому на ринку праці періоди дефіциту робочих місць чергуються з періодами дефіциту кадрів у нових секторах економіки.

Подолання соціальних нерівностей у сфері зайнятості та на ринку праці має розглядатися з точки зору забезпечення осіб працездатного віку роботою, рівня їх матеріального забезпечення, стану умов праці,

дотримання соціально-трудових прав найманих працівників та їх регламентації. Це має стати напрямком подальших досліджень соціально-трудової сфери.

Література

1. *Анурин В.Ф.* Профессиональная стратификация и закон перемены труда // Социс. – 2006. – № 7.
2. *Беглова Е.И.* Безработица и ее роль в увеличении масштабов и степени распространения бедности // Экономические науки. – 2010. – № 10.
3. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну; пер. с нем. – Москва: Прогресс-Традиция, 2000.
4. *Бехтель М.* Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.moskau.diplo.de/Vertretung/moskau/ru/04/Publikationen/Sozialpolitik/Datei__Arbeitszukunft,property=Daten.doc.
5. *Веэрманн Р.* Гендерная сегрегация на рынке труда стран Балтии в период социальной трансформации // Социс. – 2006. – № 10.
6. *Карабчук Т.С.* Непостоянная занятость и социальная стратификация // Социологический журнал. – 2009. – № 3.
7. *Ключко О.И.* Гендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем // ОНС: Общественные науки и современность. – 2008. – № 6.
8. *Козина И.М.* Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-02koz.html
9. *Козырева П.М.* Адаптационные процессы в сфере труда: формирование рыночных качеств и отношение к труду // Россия реформирующаяся: Ежегодник - 2004 / Отв. ред. Л. М. Дробижева. – Москва: Институт социологии РАН, 2004.
10. *Мальцева И.О.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин. – Москва: ГУ–ВШЭ, 2006.
11. *Мальцева А.В.* Социологический анализ рынка труда: поиск новых источников эмпирических данных // Сборник материалов VI

Международной научно-практической конференции «Наука и современность – 2010» / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2010. – Ч. 2.

12. *Олимпиева И.Б., Ежова Л.В.* Механизм формирования гендерного неравенства в трудовых отношениях // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2009. – Т. 12. – № 1.
13. *Ощепков А.Ю.* Неравенство в заработках: роль профессий : препринт WP3/2011/03 [Текст] ; Высшая школа экономики. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
14. *Радаев В.В.* Работающие бедные: велик ли запас прочности / В. В. Радаев // Экономическая социология. – Том 1. – № 1. – 2000. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ecsoc.msses.ru
15. *Райх Р.* Труд наций. Готовясь к капитализму XX1 века // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. – Москва: Academia, 1999
16. *Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социс. – 2009. – № 8.
17. *Силласте Г.Г.* Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы // Социс. – 2004. – № 9.
18. *Тартаковская И.Н.* Гендерная теория как теория практик: подход Роберта Коннела // Социологический журнал. – 2007. – № 2.
19. *Тоффлер О.* Будущее труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Toffler/_FutW.php

L. Khyzhniak. The sphere of labour and employment in contemporary society as a space of social inequalities.

The article deals with the problem of social inequality in the labour market and employment sector as a result of the deepening socio-economic heterogeneity of labour, changes of its social functions, labour motivation. Certain types of social inequalities in sector of labour and employment are defined and characterized. The author associates an overcoming of the negative effects of these inequalities with activation of social work in employment sector.

Key words: *social inequalities, employment, labour market, labour relations.*