

ИНТЕРВЬЮ

В условиях роста незащищённости на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами: интервью с Арне Каллебергом



КАЛЛЕБЕРГ Арне — профессор социологии факультета социологии Университета Северной Каролины в Чапел-Хилл.

Адрес: США, Северная Каролина 27599-3210, Чапел-Хилл, Гамильтон Холл 3210.

Email: Arne_Kalleberg@unc.edu

Перевод с англ. Регины Решетевой.

Интервью с Арне Каллебергом состоялось в рамках конференции «Embeddedness and Beyond: Do Sociological Theories Meet Economic Realities?» («Укоренённость и за её пределами: объясняют ли социологические теории экономическую реальность?»), проходившей в Москве 25–28 октября 2012 г. На этой конференции профессор Каллеберг представил своё новое исследование «The Growth of Precarious Work: A Challenge for Economic Sociology» («Рост ненадёжной занятости: вызов для экономической социологии»). Интервью провели Татьяна Карабчук и Андрей Шевчук, старшие научные сотрудники ЛЭСИ Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

В интервью Арне Каллеберг рассказал, чем, на его взгляд, различаются термины «защищённость на рынке труда» и «стабильность занятости», и объяснил, почему более важно развести понятия «защищённость на рынке труда» и «гарантия занятости». Профессор Каллеберг также объяснил рост нестандартной занятости и поместил данный концепт в исторический контекст. При этом внимание профессора Каллеберга было сконцентрировано на последствиях изменений в структуре трудовых отношений для индивидов и для организаций. В качестве вклада в решение этой проблемы Арне Каллеберг предлагает свою концепцию «безопасной гибкости». Под этим концептом понимается метаполитика, призванная предоставить работодателям свободу для создания гибких форм занятости, но в то же время защищающая интересы работников.

В заключение профессор Каллеберг обсудил свою недавно вышедшую книгу «Good Jobs, Bad Jobs» («Хорошие работы, плохие работы») [Kalleberg 2011], в которой рассматриваются проблемы усиления неравенства и поляризации, выходящие за пределы экономических показателей и распространяющиеся также на неэкономические характеристики труда. А. Каллеберг поделился с нами своими планами, в рамках которых будет продолжена работа над изучением ненадёжной занятости, но уже в контексте сравнительных международных исследований. Завершая интервью, профессор Каллеберг порекомендовал наиболее интересные и релевантные книги, в которых обсуждаются данные темы.

Ключевые слова: рынок труда; нестандартная занятость; ненадёжная занятость; модель «безопасной гибкости»; временная работа; будущее труда; глобализация.

— Для начала не могли бы Вы рассказать немного о том, как Вы понимаете защищённость на рынке труда (*job security*) и стабильность занятости (*job stability*). Известно, что существуют работы, в которых эти термины толкуются по-разному. А как Вы считаете, они имеют разные или сходные значения?

— На мой взгляд, между этими терминами есть небольшие различия. Говоря о стабильности занятости, мы имеем в виду возможность сохранить своё рабочее место в долгосрочной перспективе. Тогда как под защищённостью на рынке труда понимается вероятность потерять работу и тот уровень защищённости, который она предоставляет. Так что в определённом смысле эти термины очень похожи, но есть нюансы. Гораздо более интересные различия можно провести между понятиями «защищённость на рынке труда» (*job security*) и «гарантия занятости» (*employment security*). Если человек потерял работу, но при этом у него есть возможность найти альтернативу на рынке труда, то в этом случае мы имеем дело с гарантией занятости. Я считаю, что гарантия занятости имеет большее значение, нежели гарантия конкретного рабочего места. Ведь работу можно найти или потерять, главное, чтобы для незанятых оставалась возможность вернуться на рынок труда.

— В свою очередь, как бы Вы определили нестандартную занятость (*nonstandard employment*)? Существует множество разных трактовок, но что это понятие значит для Вас?

— Нестандартная занятость должна концептуализироваться при помощи понятия «стандартная занятость». Под стандартной занятостью обычно понимается нормативная форма трудовых отношений, появившаяся после Второй мировой войны, которая предполагает наличие бессрочного трудового контракта и высокую степень защиты работника. Работа, когда контракт заключается на определённый срок, то есть срок окончания контракта зафиксирован, служит примером нестандартной занятости. Ещё одним примером является занятость в нескольких организациях, как в случае с работниками из агентств по временному трудоустройству (они наняты самим агентством, но работают на стороне заказчика). Всё, что отклоняется от образца стандартных трудовых отношений, может быть отнесено к нестандартной занятости. Мне кажется, что своего рода пограничным вариантом между стандартной и нестандартной занятостью является неполная занятость, поскольку в этом последнем случае работник имеет бессрочный контракт с одним — единственным работодателем, но при этом его рабочий день короче на несколько часов. Однозначно назвать работу неполного дня стандартной или нестандартной занятостью можно, только полагаясь на контекст.

— Термин «нестандартная занятость» получил неоднозначные оценки со стороны представителей социальных наук. Одни исследователи настаивают на надуманности разведения понятий, так как в прошлом никто не практиковал бессрочные контракты, и, следовательно, «стандартной» считалась занятость без заключения бессрочного контракта. Другие же солидарны с Вашей позицией и рассматривают разделение занятости на стандартную и нестандартную в качестве нормального положения дел.

— Действительно, в прошлом нормой считалась нестабильная (*precarious*) и ненадёжная (*insecure*) работа. Тип занятости, сегодня известный нам больше как нестандартная занятость, встречался также и до середины XX века. Но после Второй мировой войны начался процесс интернализации трудовых отношений, который впоследствии привёл к формированию того, что я называю стандартной занятостью. Именно на контрасте с этой трудовой нормой мы и рассматриваем изменения, характерные для современных трудовых отношений.

— Известно, что многие страны столкнулись с постоянным ростом нестандартной занятости. Как Вы считаете, в чём основные причины этой тенденции? И ещё один вопрос: какой отклик подобные

изменения получили в научной литературе? Могли бы Вы порекомендовать основные публикации, посвященные этому вопросу?

— Я полагаю, что основным драйвером роста нестандартной занятости послужил тот факт, что компании и нации нуждаются в более мобильных работниках, так как это позволяет им снижать издержки. Именно поэтому популярность нестандартной занятости набирает обороты среди работодателей. Мне кажется, эти тенденции уже прочно укоренились. Благодаря потребности компаний и наций в мобильных работниках конкуренция между фирмами, подстёгиваемая глобализацией и технологическим прогрессом, растёт. Дерегуляция рынков, в свою очередь, вызвала ценовую конкуренцию, которой благоприятствовало также ослабление профсоюзов. В результате работодатели начали создавать нетипичные и нестандартные формы занятости.

В целом научное сообщество едино во взглядах на основные причины роста нестандартной занятости, поэтому какие-либо бурные дебаты по данной теме отсутствуют. Сейчас внимание исследователей сфокусировано на последствиях этих изменений: на уровне индивидов рассматриваются проблемы стресса и личного благополучия, а на организационном уровне поднимаются вопросы о том, какое влияние они оказывают на эффективность компаний, текучесть кадров и результаты совместной работы стандартных и нестандартных занятых. Помимо этого, в литературе поднимаются вопросы о воздействии роста нестандартной занятости на общество в целом, то есть на семейные структуры и другие типы экстерналий. Основной акцент в литературе сейчас поэтому сделан именно на вопросах, связанных с последствиями этих изменений, и на том, как мы можем их предотвратить.

— Ваше выступление на конференции «Укоренённость и за её пределами: объясняют ли социологические теории экономическую реальность?» было посвящено модели «безопасной гибкости» (flexicurity model). Не могли бы Вы вкратце пояснить, в чём суть этой концепции?

— Когда я использую понятие «безопасная гибкость», то имею в виду очень широкий концепт, почти в духе метатеории или же метаполитики. Данный концепт апеллирует к такому вопросу: что нам нужно сделать, чтобы решить проблемы, вызванные недавними изменениями в природе трудовых отношений и занятости? Моя идея состоит в следующем: работодателям нужны гибкие формы занятости, позволяющие им выстоять в условиях рыночной конкуренции, однако они негативно сказываются на защищённости работников. Необходимо поэтому предоставить работодателям свободу для создания гибких форм занятости, но в то же время подумать о безопасности работников. В этом заключается суть модели.

Если примем во внимание мировой опыт, то обнаружим ряд примеров «безопасной гибкости». Скажем, упомянутая модель реализуется в Японии и ряде других стран тем или иным образом. Правда, сейчас, учитывая неблагоприятные экономические условия и чрезмерное предложение труда, крайне сложно проводить активную политику в сфере рынка труда и занятости. Однако я считаю, что нельзя отказываться от этой идеи, поскольку она позволяет выделить потенциально эффективные меры в трудовой политике. Например, я не считаю, что меры, ограничивающие свободу работодателей и не позволяющие им увольнять сотрудников, будут полезны. Такие меры лишены всякого практического смысла, и работодатели всё равно будут обходить эти ограничения, нанимая, к примеру, временных работников.

Я считаю, что это очень важный тип метатеории, обеспечивающий нас содержательной альтернативой другим объяснениям, например, рассуждениям с позиции того, что нам нужно полагаться на рынки и их способность к саморегулированию.

— Давайте сравним Россию и США. Они представляют два интересных кейса для сопоставления: в США чаще сталкиваются с проблемой незащищённости работников, а в России, с её зарегулированным рынком труда, на первый план выходит проблема свободы для работодателей, что и объясняет наблюдаемый рост временной занятости. Хорошо ли иметь много временных работников на рынке труда или нет? Устраивает ли самих работников нестабильное положение на рынке труда?

— Да, это отличный пример. В США, действительно, слишком много свободы у работодателей и недостаточно гарантий защиты у работников, тогда как в России, впрочем, как и в Европе, всё наоборот. В европейских государствах всеобщего благосостояния приоритет отдан защите занятости, а интересы работодателей на втором плане. Такая специфика трудовых отношений требует соответствующих преобразований, и в этом случае сравнение США и России было бы замечательной исследовательской задачей.

Что касается второй части вопроса, то временная работа не представляется мне однозначно негативным явлением. Я могу привести в пример множество ситуаций, когда временная работа может сослужить хорошую службу. Ведь гибкая занятость предоставляет людям возможность получить новый и интересный опыт. Проблемы с временной работой начинаются тогда, когда она перестаёт выполнять функцию «перехода» и становится ловушкой для работника. Так, например, в США у временного работника нет никакого социального пакета: ни медицинского страхования, ни возможностей дополнительного обучения, ни других важных моментов, которые есть у работника с постоянной занятостью. В такой ситуации временная работа — настоящая проблема. Иначе говоря, нужно учитывать общий институциональный контекст. В некоторых странах это вполне хороший вариант занятости.

— Другими словами, в США временная работа не является стартовой площадкой для создания хорошей карьеры, а оказывается, скорее, ловушкой? В Британии же, например, и, особенно, в Австралии, как показали некоторые исследования, временная работа в действительности выполняет функцию «перехода». В этих странах люди соглашались на временную работу, чтобы увеличить свой социальный и человеческий капиталы, чтобы потом найти постоянную работу с лучшими условиями. Моё исследование случайно занятых в России демонстрирует иные тенденции: здесь случайная работа не способствует переходу из безработицы в постоянную занятость. А что можно сказать о США?

— Бывает по-разному. Моя мысль заключалась в том, что временная работа, которая выполняет роль моста, это хорошо, а временная работа, которая оказывается ловушкой, это плохо. В США встречаются ситуации, когда временная работа играет роль «перехода». Многие работодатели используют временные контракты на испытательном сроке, в течение которого они тестируют работников, что помогает последним влиться в рабочую силу. Даже в рамках одной страны часто можно встретить оба сценария: временную работу как ловушку или временную работу как мост. И в зависимости от той степени, в какой временная работа выполняет ту или иную функцию, её можно отнести к положительному или негативному явлению.

— Да, если позволите, у меня несколько вопросов к Вам, связанных с недавно изданной Вашей книгой «Good Jobs, Bad Jobs» («Хорошие работы, плохие работы») [Kalleberg 2011]. Как я понял, Ваш основной аргумент заключается в том, что сейчас ни у кого нет гарантий занятости, за исключением небольшого числа победителей. Но сегодня ты победитель, а завтра можно ведь и проиграть...

— Да, моя позиция заключается в том, что в настоящее время происходят сразу два процесса. Первый — усиление поляризации, под которым я понимаю увеличивающийся разрыв между хорошими и плохими работами. Сейчас усиливается неравенство: в заработных платах, в продолжительности рабочего дня (кто-то вынужден трудиться всё больше часов, а кто-то занят всего несколько часов), а также

до некоторой степени в возможности управлять трудовым процессом, то есть самому контролировать содержание труда. Таким образом, неравенство, или — другими словами — поляризация, выходит за пределы экономических показателей, распространяясь и на неэкономические характеристики труда.

Второй процесс заключается в снижении стабильности для всех работников в целом. Всё больше людей становятся нестабильно занятыми. В результате одни группы работников более уязвимы, а другие — менее. Рассмотрим в качестве примера специалиста по информационным технологиям. У него может быть очень ненадёжный карьерный путь. Такие специалисты переходят с одного проекта на другой, не имея на первый взгляд никакой стабильности. Но при этом они обладают внушительной рыночной силой, так как располагают возможностью продавать свои навыки на рынке труда. Люди, у которых нет такого рода навыков, автоматически оказываются уязвимее. В обоих случаях работники находятся в неустойчивом положении, но в первом случае нестабильное положение на рынке труда не столь драматично, потому что выбор при трудоустройстве у таких специалистов гораздо больше. Таким образом, навыки и образование — ключевые компоненты успеха.

— Но ведь сегодня любой навык может довольно быстро обесцениться...

— Да, безусловно. Именно поэтому необходим новый социальный контракт. Нужно проводить активную политику в сфере рынка труда, стимулирующую людей на переобучение. С учётом интенсивного технологического прогресса и возрастающей глобализации, которая позволяет работодателям размещать производство по всему миру, навыки довольно стремительно устаревают и становятся невостребованными.

— Ваша книга посвящена преимущественно американской трудовой системе, хотя Вы и приводите несколько международных сравнений. Скажите, пожалуйста, в дальнейшем Вы планируете продвигаться в этом направлении, делая акцент на межстрановом анализе?

— Да, это следующий этап, я планирую рассмотреть идеи нестабильной занятости (*precarious work*) и усиливающейся поляризации в международной перспективе. Мой доклад на конференции стал своего рода первым шагом в этом направлении. Перенос фокус на межстрановые сопоставления, необходимо учитывать, что в разных странах функционируют разные институты — разные программы социальной защиты и обеспечения. Одна из проблем США — слабая система социальных гарантий и обеспечения. Если у вас плохая работа, то вы не получите ни медицинской страховки, ни доступа к дополнительному обучению и т. д. В других странах аналогичные работы могут быть не настолько плохи, так как работники обеспечены социальным пакетом и имеют доступ к программам переподготовки.

Например, я занимался проектом, в рамках которого изучал ненадёжную занятость в десяти азиатских странах. Его результаты публикуются в двух номерах журнала «American Behavioral Scientist» [Kalleberg, Hewison 2013; Hewison, Kalleberg 2013]. Сейчас я исследую эти различия в европейских государствах и надеюсь включить в наблюдение и Россию. Да, этим я хотел бы заниматься в дальнейшем. Важно посмотреть не только на межстрановые различия, но и на последствия изменений.

— Как Вы относитесь к литературе, посвящённой будущему труда?

— Мне кажется, что среди таких работ наиболее релевантной можно считать книгу У. Бека «The Brave New World of Work» («Дивный новый мир труда»), в которой представлена перспектива развития трудовых отношений [Beck 2000]. Автор этой книги предсказывает, что в будущем в мире очевидно возрастёт неопределённость, поэтому основная проблема, по его мнению, состоит в том, чтобы понять, как нам вывернуться в этой ситуации и, возможно, создать условия, при которых мы были бы менее зави-

симыми от труда. Схожая линия аргументации прослеживается и в книге Гая Стендинга «The Precariat: The New Dangerous Class» («Прекариат: новый опасный класс») [Standing 2011], в которой говорится о том, что в будущем понадобятся базовые денежные субсидии, позволяющие людям при желании не выходить на плохую работу.

— *Кстати, насчёт дебатов о будущем труда. Некоторые участники дискуссии полагают, что «золотой век» полной занятости безвозвратно ушёл, став частью истории. Вот почему необходимо освободить работодателя от социальной ответственности, а также освободить идентичность от оков работы в традиционном смысле. Может быть, нам стоит отказаться от культа труда, сконцентрировав своё внимание на действительно важных аспектах жизни: на образовании, волонтерстве, политических движениях?*

— Это, конечно, прекрасно, но как всё это воплотить в жизнь? Идея разделения социальных гарантий и занятости великолепна. Люди считают, что обеспечить кого-то защитой, безотносительно наличия оплачиваемой работы, безусловно, является хорошей идеей, но издержки, сопряжённые со страхованием безработных, с пособиями по безработице и проч., а также ассоциирующиеся с безработицей стрессы столь велики, что реализация такой идеи оказывается невозможной.

Наиболее интересный сценарий нашего будущего мне видится так: общество, в котором люди вольны решать сами, чем им заниматься, трудоустраиваться ли им на оплачиваемую работу или нет, посвятить ли себя заботе о других либо погрузиться в общественную деятельность. Но это слишком далеко от того, чтобы воплотиться в реальности. Главное, на мой взгляд, — обеспечить людей социальными гарантиями, которые не зависят от наличия оплачиваемой работы. В США, например, ни у кого нет медицинской страховки, хотя в большинстве стран такая услуга предоставляется населению. Менее острый вопрос с пенсиями. Я думаю, что пенсия должна начисляться на основе некоторого рода системы трудовых отношений: либо в виде денежных отчислений в систему трудовых отношений, либо как поддержка, полученная в результате выполнения общественных работ (социальная помощь, гражданские инициативы). Вот вам две разные модели, которые нужно рассматривать в качестве возможных альтернатив.

— *Какую книгу из недавно изданных Вы посоветовали бы прочесть?*

Кроме «Good Jobs, Bad Jobs»? (*смеётся*). Мне кажется, ту, что я уже упоминал: «The Brave New World of Work» [Beck 2000]. Хотя она и была издана в 2000 г., но до сих пор актуальна. Также посоветовал бы книгу Эдди Вебстера «Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity» («Основы глобализации: труд в эпоху незащищённости») [Webster, Lambert, Bezuidenhout 2008]. В ней говорится про уязвимую занятость и труд. Это очень интересная книга. Ещё одна работа, которая мне нравится, написана Лией Воско и называется «Managing the Margins» («Управление результатами») [Vosko 2009]. Её автор разбирает способы управления работой, опираясь на нестандартные трудовые отношения.

— *Спасибо большое за интервью!*

**Беседовали Татьяна Карабчук и Андрей Шевчук.
Москва, октябрь 2012 г.**

Литература

- Beck U. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity.
- Hewison K., Kalleberg A. L. 2013. Precarious Work and Flexibilization in South and Southeast Asia. *American Behavioral Scientist*. 57 (4): 395–402.
- Kalleberg A. L. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A. L., Hewison K. 2013. Precarious Work and the Challenge for East Asia. *American Behavioral Scientist*. 57 (3): 271–288.
- Standing G. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. New York: Bloomsbury.
- Vosko L. F. 2009. *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Webster E., Lambert R., Bezuidenhout A. 2008. *Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity*. Malden; Oxford: Blackwell Pub.

INTERVIEWS

Growing Job Insecurity and Inequality between Good Jobs and Bad Jobs: An Interview with Arne Kalleberg

KALLEBERG, Arne —
Professor of Sociology,
Department of Sociology,
University of North
Carolina at Chapel Hill.
Address: Hamilton Hall
CB# 3210, Chapel Hill,
North Carolina 27599-
3210, USA.

Abstract

Arne Kalleberg was interviewed by Tatiana Karabchuk and Andrey Shevchuk, senior fellows at the Higher School of Economics. This interview was conducted during the international conference “Embeddedness and Beyond: Do Sociological Theories Meet Economic Realities?” (Moscow, 25–28 October 2012), where Prof. Kalleberg presented his new research “The Growth of Precarious Work: A Challenge for Economic Sociology”.

Email: Arne_Kalleberg@unc.edu

In the interview Arne Kalleberg clarified the difference between job security and job stability and explained why it is better to draw a distinction between job security and employment security instead. Additionally, Prof. Kalleberg accounted for the growth of nonstandard employment and put this concept into historical context. Prof. Kalleberg stressed consequences of this tendency for both individuals and organizations. As a contribution to existing theoretical debate on this theme, Prof. Kalleberg suggested his own notion of “flexicurity”. Flexicurity is a meta-policy, combining greater flexibility for employers and protections for workers.

Moreover, Prof. Kalleberg discussed his recent book “Good Jobs, Bad Jobs” [Kalleberg 2011], which addresses the problem of growing inequality and polarization in both economic and non-economic job characteristics. Prof. Kalleberg also shared with us his future research plans. His next research direction deals with the idea of precarious work and focuses on international comparisons. Finally, Prof. Kalleberg recommended some of the most relevant and interesting books in this research field.

Keywords: labor market; nonstandard employment; job security; job stability; precarious work flexicurity; temporary work; future of work; globalization.

References

- Beck U. (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge: Polity.
- Hewison K., Kalleberg A. L. (2013) Precarious Work and Flexibilization in South and Southeast Asia. *American Behavioral Scientist*, vol. 57, no 4, pp. 395–402.
- Kalleberg A. L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s*, New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A. L., Hewison K. (2013) Precarious Work and the Challenge for East Asia. *American Behavioral Scientist*, vol. 57, no 3, pp. 271–288.

Standing G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, New York: Bloomsbury.

Vosko L. F. (2009) *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*, Oxford: Oxford University Press.

Webster E., Lambert R., Bezuidenhout A. (2008) *Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity*, Malden; Oxford: Blackwell Pub.

Received: March 21, 2013

Citation: V usloviyakh rosta nezashchishchennosti na rynke truda i neravenstva mezhdru horoshimi i plokhimi rabotami: interv'yu s Arne Kalleberg [Growing Job Insecurity and Inequality between Good Jobs and Bad Jobs: An Interview with Arne Kalleberg] (2014) *Ekonomicheskaya sotsiologiya = Journal of Economic Sociology*, vol. 15, no 4, pp. 11–19 (in Russian).