

Профессионалы на рынке труда и проблемы их социальной защищенности в современной России¹

И.М. ИВАНОВ

Современный этап социально-экономического развития России характеризуется переходом от достаточно длительного периода экономического спада практически по всем индикаторам к периоду устойчивого экономического роста. Важнейшей задачей, ставящейся на ближайшее десятилетие, является поддержание темпов экономического роста на уровне не ниже достигнутых в 2003 г. и в начале 2004 г. (7—8 % ежегодного прироста ВВП).

Реализация этой задачи требует наиболее полного и эффективного использования всех факторов производства: природных ресурсов, капитала, научно-технических достижений и, конечно, труда. В этой связи представляется необходимым изучение тенденций, проявляющихся на российском рынке труда. В статье рассматривается положение на российском рынке труда важнейшего его сегмента — профессионалов.

В настоящее время в отечественной и зарубежной литературе уделяется много внимания рассмотрению российского рынка труда, его динамики кадров. В контексте данных статистики по рынку труда, а также некоторых фундаментальных исследований по данной тематике можно выделить ряд тенденций развития современного российского рынка труда [Россия в цифрах 2003, с. 75—90; Россия в цифрах 2004; Капелюшников 2001; Капелюшников 2003, с. 83—100; Гимпельсон 2004; Обзор занятости 2002].

Назовем основные из них:

1. Численность занятых в экономике с 1992 по 2003 гг. сократилась примерно на 9 %. При этом основное падение занятых пришлось на 1992—1995 гг., тогда как в последующие годы эта численность оставалась примерно одинаковой. Тем самым занятость в российской экономике оказалась устойчивой и не слишком чувствительной к потрясениям переходного процесса. Падение заня-

¹ Статья выполнена в рамках работы над исследовательским проектом «Профессионалы на рынке труда и проблема их социальной защищенности в современной России», поддержанным экономическим факультетом Государственного университета — Высшей школы экономики.

тости за рассматриваемый период было явно непропорционально масштабам сокращения ВВП (до 40 % в нижней точке кризиса).

2. Численность работников, занятых на частных предприятиях, за рассматриваемый период увеличилась более чем в 2 раза, тогда как на государственных предприятиях стало работать вдвое меньше россиян.

3. Резко снизилась численность работающих в промышленности (примерно на 30 %), в сельском хозяйстве (на 25 %), в науке (в два раза). Это сокращение связано, в первую очередь, с падением промышленного и сельскохозяйственного производства в указанные годы. Что же касается науки, то здесь причина спада кроется в недостаточном финансировании науки. В то же время прослеживается рост численности работников в управлении (более чем в 2 раза), связанный с увеличением количества государственных чиновников, и в торговле (также почти вдвое).

4. Численность безработных за рассматриваемый период увеличилась вдвое. Вместе с тем основной рост числа безработных произошел в 1992—1999 гг. (рост в 3 раза), а затем численность безработных стала снижаться и к 2003 г. достигла уровня 1995 г. В России количество безработных превысило 6 млн человек и составляет более 8,4 % экономически активного населения страны. Российские экономисты отмечают, что уровень открытой безработицы, установившийся в российской экономике, оказался весьма умеренным.

5. Прослеживается тенденция роста трудоустроенных граждан органами государственной службы занятости. Если в 1995 г. лишь 10,5 % обратившихся в указанные службы были трудоустроены, то в 2003 г. эта доля составила более 60 %. Это связано со значительным увеличением числа служб занятости и их более сбалансированной работой.

6. Резко уменьшилось количество забастовок. Если в период с 1992 по 1999 гг. в среднем происходило около 10000 забастовок в год, то в 2000 г. забастовки прошли лишь на 817 предприятиях, а в 2003 г. — на 67 предприятиях. Анализ этих данных в сопоставлении с важнейшими социальными индикаторами показал, что изменение в уровне забастовочного движения в значительной мере коррелирует с суммой просроченной задолженности по заработной плате. Так, резкий рост забастовочного движения в 1997 г. совпал с ростом задолженности по заработной плате в этом же году. И наоборот, спад забастовочного движения в 2000 г. последовал за существенным уменьшением просроченной задолженности по зарплате.

7. Снизилась реальная оплата труда. По мнению экономистов, за годы реформ снижение реальной оплаты труда составило около 60 %.

Такова общая картина на российском рынке труда. Вместе с тем рынок труда распадается на ряд сегментов, значительно различающихся по тенденциям своего развития, а также по поведению субъектов рынка.

Как известно, экономисты институционального направления полагают, что национальные рынки труда состоят из взаимосвязанных, но не конкурирующих между собой субрынков. Различные виды работы образуют сегменты, внутренне однородные с точки зрения уровня квалификации, автономии, ответственности, перспектив продвижения по службе, оплаты труда и т. д. При этом в рамках теории сегментации рынка труда основная конкуренция с целью трудоустройства происходит в пределах одного сегмента [*Kalleberg 2003; Lang, Dickens 1993*].

По мнению М. Кастельса, в настоящее время существует два сегмента рабо-

Профессионалы на рынке труда...

чей силы — информационные производители и заменяемая родовая рабочая сила. Первый сегмент рынка труда включает в себя создателей знания и обработчиков информации, чей вклад наиболее ценен для национальной экономики, региона, фирмы и т. д. К данному сегменту относятся, в первую очередь, менеджеры и профессионалы. Большинство же других работников относятся к родовой рабочей силе, потенциально заменяемой машинами или другими представителями этой группы. Кроме того, М. Кастельс отмечает социальную исключенность значительного числа членов общества, чья ценность как рабочих исчерпана и чья значимость как людей игнорируется. Это, в большинстве своем, те люди, которые не могут следовать требованиям времени и постоянно модернизировать свою квалификацию [Castells 1998, p. 341—350].

Цель данной работы — исследование рынка труда профессионалов. Нас интересуют особенности в поведении этого социального слоя, тенденции в его воспроизводстве, его требования к труду и вознаграждению за него, степени защищенности социальных прав. Одна из гипотез исследования состояла в том, что на рассматриваемом сегменте российского рынка труда отсутствуют институциональные механизмы, которые могли бы обеспечить профессионалам достойные условия труда и жизни, соответствующие стандартам современной информационной эпохи.

Профессия и профессионалы. Определение понятий. Российские и западные научные подходы к понятиям «профессия» и «профессионал»

Для того, чтобы оценить положение дел на рынке труда профессионалов, необходимо, в первую очередь, определиться с тем, кого относить к профессионалам в современной России. В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть сами исходные понятия «профессия» и «профессионал».

В научной литературе существуют две основные трактовки понятия «профессия». Первая основана на советской (российской) научной традиции, вторая развивается в рамках англо-американской социологии профессий. Основное различие между ними заключается в том, что российский подход предполагает рассмотрение профессии как рода деятельности, занятий в сфере производства и социально-экономических отношений, тогда как западные исследователи относят к профессиям («professions») лишь высокостатусные виды деятельности, остальные же рассматриваются как «occupations». Тем самым западный термин «occupations» является примерным аналогом российского понятия профессии.

Отечественный подход к понятию «профессия» берет свое начало с работ известного экономиста С.Г. Струмилина. Он исходил из положения, что «профессия — это род занятий или трудовой деятельности человека, требующий определенной подготовки и являющийся источником существования» [Струмилин 1957, с.12].

В 1970-е годы отмечается рост интереса к изучению профессий, появляются новые социологические исследования в этой области (См.: [Подмарков 1972], [Лозовой и др. 1976], [Социально-психологический портрет инженера 1977], [Гордон, Назимова 1983]).

По мнению О.И. Шкаратана, «профессия является характеристикой и работника, и его рабочего места, и процесса труда. В первом значении профессия указывает на специфические навыки человека, на его знания, необходимые для работы. Во втором — характеризует заданный набор трудовых функций, присущих рабочему месту. В третьем — раскрывает специфику трудовой деятельности, структуру и последовательность трудовых операций» [Рабочий и инженер 1985, с. 47].

Современная российская наука определяет профессию в контексте упомянутого подхода. Об этом свидетельствуют статьи в социологических словарях, издававшихся в последние годы. Приведем ряд определений профессии:

«Социологическая энциклопедия» предлагает следующие формулировки:

«В современной российской науке существует два основных подхода к профессии:

Деятельностный. Основным признаком профессии считается особый вид трудовой деятельности, выделившийся в процессе общественного разделения труда.

Личностно-квалификационный. Акцентируется внимание на носителе профессии — человеке. Главным признаком профессии выступает уровень подготовленности личности к специальному виду занятий, что находит выражение в некоторой совокупности навыков и умений, определяемой спецификой трудовой деятельности» [Социологическая энциклопедия 2003, с. 276—277, 281—282].

«Профессия (от лат. *professio* — объявляю своим делом): 1) совокупность специальностей, необходимый минимум знаний, умений и навыков, по которым в современных условиях человеку обеспечивается возможность обучения в соответствующем по профилю учебном заведении; 2) род трудовой деятельности, занятий, определяемый производственно-техническим разделением труда и его функциональным содержанием; 3) большая группа людей, объединенная общим родом занятий, трудовой деятельности» [Социологическая энциклопедия 2003, с. 276-277, 281-282].

В энциклопедии «Социология» «профессия» трактуется следующим образом: «Профессия — устойчивый и относительно широкий род трудовой деятельности, являющийся источником дохода, предусматривающий определенную совокупность теоретических знаний, практического опыта и трудовых навыков и определяемый разделением труда, а также его функциональным содержанием» [Социология 2003, с. 813—815].

Итак, в российской традиции профессия — это род (вид) деятельности, определяемый или выделяемый в процессе разделения труда, основной характеристикой которого является наличие определенной совокупности теоретических знаний и практического опыта.

Следует отметить, что за последние два десятилетия подход отечественных исследователей к понятию «профессия» практически не изменился. При этом в работах по экономике и социологии труда либо дается крайне узкое понимание профессии, либо вообще не вводится такого понятия (например, в [Генкин 2003]).

Рассмотрим теперь особенности западной традиции, где термины «профессия» и «профессионал» рассматривались в рамках социологии профессии и экономической социологии. Одной из фундаментальных в данной области являет-

Профессионалы на рынке труда...

ся монография А. Абботт [Abbott 1988]. В ней мы находим следующие формулировки:

1. Обыденное определение. Профессия как синоним «занятия» («occupation») и антоним «любителя». Профессионалом могут называться и пожарные, и секретари, автомеханики и т. д. Определяя кого-либо как профессионала, люди имеют в виду то, что профессионалы выполняют определенную постоянную работу и преданы своей работе.

2. «Историческое» определение. Профессии включают в себя широкий спектр занятий, которые характеризуются высокой квалификацией, выбор осуществляется не открытым рынком, а суждениями одинаково обученных экспертов. Эти профессии основаны на человеческом капитале. Профессионалы — люди, занимающиеся профессией, требующей высшего или полного среднего образования и специального обучения (врачи, юристы и т. п.).

3. Социологическое определение использует термин «профессионал» в более узком смысле. Профессии — это определенные профессиональные группы, применяющие какое-либо абстрактное знание к определенным задачам [Abbott 1988].

Последнее суждение представляется нам наиболее адекватным современному пониманию понятия «профессии» и базовым для социологии профессий в целом. С ним хорошо соотносится следующее развернутое определение.

Профессии — это профессиональные группы работников, которые относительно привилегированны, автономны и ориентированы на выполнение услуг. В англо-американской традиции профессии обычно определяются как определенная категория (привилегированных) занятий. Профессии — это занятия, которые основаны на знании и требуют нескольких лет получения высшего образования и/или профессионального обучения [Evetts 1999].

Сводный анализ подходов западных социологов к профессии и профессионалам представлен О. Лукшей. (См.: [Лукина 2003].

Принципиальным для настоящей работы является предлагаемое в западной социологии профессий выделение высокостатусных видов деятельности — «professions», поскольку именно представители профессионалов в этом смысле стали объектом нашего исследования. Следует отметить, что этико-нравственные характеристики профессионалов, выделяемые как в отечественной, так и в западной социологии, не вошли в сферу изучения, поскольку в рамках данной работы профессионалы выступают, прежде всего, как носители человеческого потенциала нации.

Выделение объекта исследования

Мы обратились к изучению тех видов деятельности (занятий), которые могут быть отнесены к профессиям. Поскольку как в России, так и на Западе не существует идеальной типологии занятий («occupations»)², наиболее детализированной считается группировка Бюро по переписи населения США, которая отличается выделением гомогенных категорий занятий [Fronczek, Johnson 2003]. Однако мы не ограничились лишь этой группировкой. При выделении профес-

² Об этом еще в 1969 г. писал Р. Холл. Он отметил, что для изучения занятий и профессий можно использовать разделение на категории, используя деление на ручной и умствен-

сионалов были использованы следующие материалы: классификатор занятий International Standard Classification Codes 1988 г.; классификатор занятий SOC (Standard Occupational Classification); Census Bureau Classification 2000 г.; а также группировка занятий, подготовленная во время проведения общероссийского опроса, 2002 г. (руководитель О.И. Шкаратан).

Кроме того, мы использовали американский Словарь наименований занятий (Dictionary of Occupational Titles), который издается в США с 1939 г. и ставит своей целью — упорядочить и классифицировать информацию о занятиях и профессиях. Каждому наименованию рода деятельности в словаре соответствует код, состоящий из девяти цифр. Следом за кодом профессии идет название, отрасль, другие возможные названия данного рода деятельности и само определение данной профессии (или занятия), в котором отражаются действия работника, цель его действий; машины, инструменты, оборудование или вспомогательные приспособления, используемые рабочим; применяемый материал, производимый продукт или то, с чем работник имеет дело, оказываемые им услуги; описание выполняемых инструкций. В описания входят также специфические задания, выполняемые работником. Затем сообщаются требуемые образовательный уровень, специальная подготовка и степень сложности труда. Степень сложности труда, в свою очередь, состоит из 24 переменных, соответствующих функциям, выполняемым работником. Переменные описывают сложность труда в трех разрезах: информационном, вещном и человеческом (например: «сбор данных», «поднятие тяжестей»). Столь детализированное описание профессий дает возможность исследователям в зависимости от анализируемой проблемы применять специфические классификации занятий и профессий (т. е. occupations и professions) [Dictionary of Occupational Titles 2003].

Во время опроса 2003 г. из 100 групп занятий были выбраны группы, которые соответствуют категории «professions» в указанных западных классификаторах. Мы должны были учесть и российскую специфику. Так, к числу профессионалов отнесли военнослужащих офицерского состава, которые не относятся к категории «professions» в западных классификаторах. Однако эта группа была включена в состав профессионалов, поскольку кадровые офицеры в России обычно имеют высшее, а зачастую и второе высшее образование.

В итоге в группу профессионалов вошли: юристы, врачи, преподаватели в школах, ПТУ, институтах, инженеры, экономисты, военнослужащие офицерского состава, библиотекари и архивариусы, социологи и психологи, научные сотрудники, заведующие кафедрами, лабораториями, программисты, переводчики и др.

ный труд. Однако существует множество занятий, сочетающих ручной и умственный труд. Другая группировка, основанная на критерии уровня образования, может быть полезной для исследовательских целей, однако не существует такой адекватной группировки [Hall 1969, p. 68]. В настоящее время ситуация не изменилась.

Исследование группы профессионалов на базе данных, полученных в ходе общероссийского опроса 2002 г.

В сентябре — декабре 2002 г. под руководством д-ра ист. наук, профессора О.И. Шкаратана прошел представительный общероссийский опрос по проблемам социальной стратификации и социального воспроизводства, который был выполнен при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ). Объем выборочной совокупности после коррекции первоначальной выборки в 2500 респондентов составил 2414 человек. При этом по указанным выше критериям к профессионалам было отнесено 450 человек, или 18,6 % опрошенных.

Опрос был ориентирован на изучение преимущественно объективных характеристик профессионалов, тенденций их воспроизводства, защищенности их социальных прав, положения профессионалов на рынке труда.

Автор статьи принимал участие в разработке методических материалов опроса и обработке полученных результатов.

В итоге были сделаны выводы об уровне жизни российских профессионалов, характере их производственной и внепроизводственной деятельности, о тенденциях воспроизводства социального статуса в разрезе двух поколений профессионалов, об уровне их социальной защищенности и т. д.

Одной из основных характеристик группы профессионалов является их занятость по отраслям экономики. Табл. 1 демонстрирует, что больше трети профессионалов занято в образовании, науке и культуре. То есть это тот слой людей, который составляет основу человеческого потенциала страны.

Мы обратились к исследованию так называемой укорененности профессионалов, т. е. зависимости возможности стать профессионалом от места рождения и места жительства, образования и социального статуса родителей, материального положения, круга общения, досуговых предпочтений, владения общепрофессиональными навыками.

Определяющим в укорененности профессионалов является фактор места жительства. Опрос показал, что:

а) Большинство профессионалов на момент поступления в школу жили в городе (61,1 %), где существенно больше шансов стать профессионалом.

б) Значительная часть профессионалов (38,9 %) поступила в школу в сельской местности. Однако уже к началу трудовой деятельности они старались перебраться в город и именно там стать профессионалами. Из сел и поселков городского типа (ПГТ) на работу в города уехали 13,4 % профессионалов. В результате к моменту начала трудовой деятельности уже 74,5 % профессионалов жили в городе.

в) Обращает на себя внимание большой удельный вес москвичей и петербуржцев среди профессионалов (10,9 %). Это не удивительно — высококвалифицированные профессионалы всегда востребованы в Москве и Санкт-Петербурге, и именно в этих городах сосредоточено ядро рассматриваемого сегмента рынка труда.

По вопросу о социальной мобильности различных поколений профессионалов было отмечено, что многие профессионалы 25—35 лет еще не успели

Таблица 1 Распределение профессионалов по занятости по отраслям экономики
(в % по столбцу)

Отрасли экономики	Профессионалы
Домашнее и подсобное хозяйство	0,2
Сельское и лесное хозяйство	8,7
Торговля, общепит	7,6
Жилищно-коммунальное и бытовое обслуживание	3,8
Строительство	3,8
Транспорт и связь	6,7
Армия (кадровые военные), органы охраны порядка	3,8
Промышленность	14,9
Образование, наука, культура, информационная деятельность	38,4
Финансовые организации, банки, биржи и т. д.	5,6
Органы государственного управления, общественные организации	5,7
Нет ответа	0,8
Всего	100,0

покинуть села и ПГТ и перебраться в города. Из 36,4 % таких профессионалов, пошедших в школу в сельской местности, к началу трудовой деятельности по месту жительства все еще оставалось 26,7 % респондентов, а из 45,7 % профессионалов (от 50 до 60 лет) к началу трудовой деятельности там оставалось лишь 26,3 % опрошенных. Можно предположить, что значительный переток профессионалов из сел в города происходит в возрасте от 35 до 50 лет.

Важным вопросом является характер воспроизводства населения с определенным уровнем образования. Существует гипотеза о том, что на образование и род деятельности людей большое влияние оказывает образование их родителей. Эту гипотезу можно проверить с помощью данных опроса. Особый интерес представляют нижеследующие таблицы коэффициентов связи Крамера (см. табл. 2 и 3).

Как видно из приведенных табл. 2 и 3, а также из других данных опроса, профессионалы имеют не очень образованных родителей, многие из которых не принадлежат к рассматриваемому нами сегменту рынка труда. Была выявлена довольно слабая связь между уровнем образования профессионалов и их родителей. Если среди профессионалов молодого поколения 20,9 % опрошенных отметили, что их мать имела образование ниже среднего специального, а 24,0 % отметили, что их отец получил образование ниже среднего специального, то у старшего поколения доли таких опрошенных — 52,7 % и 40,3 % соответственно. При этом сами профессионалы имеют высшее (около 70 % опрошенных) или среднее специальное образование.

Полагаем, что образование родителей не оказывает решающего влияния на выбор профессионального пути респондентом. Как правило, профессионалы имеют более высокое образование, чем их родители.

Профессионалы на рынке труда...

Таблица 2 **Зависимость уровня образования профессионалов на разных этапах жизни от уровня образования их родителей** (в коэффициентах V —Крамера)

	Образование матери	Образование отца
Образование профессионалов на начало трудовой деятельности	0,164	0,143
Образование профессионалов в 30 лет	0,228	0,211
Образование профессионалов на момент опроса	0,152	0,137

Таблица 3 **Зависимость между уровнями образования профессионалов на разных этапах жизни** (в коэффициентах V —Крамера)

	Образование профессионалов на начало трудовой деятельности	Образование профессионалов в 30 лет	Образование профессионалов на момент опроса
Образование профессионалов на начало трудовой деятельности	1	0,442	0,522
Образование профессионалов в 30 лет	0,442	1	0,757
Образование профессионалов на момент опроса	0,522	0,757	1

Другой важный вывод состоит в том, что профессионалы накапливают образование в процессе трудовой деятельности. Уже к 30 годам большинство профессионалов достигают предельного уровня образования (см. табл. 3).

Мы ставили задачу — выявить влияние уровня материального положения родителей респондентов на материальное положение самих профессионалов. Этот фактор в значительной мере определяет требования профессионалов на рынке труда к вознаграждению за свой труд (см. табл. 4).

Если сравнивать оценки материального положения родителей двумя поколениями профессионалов, то как молодое, так и старшее поколение оценивают этот фактор практически одинаково.

Следующий вывод состоит в том, что если старшее поколение профессионалов проиграло от проведенных в России реформ, то молодое поколение, наоборот, выиграло (см. табл. 4). При этом надо отметить, что старшее поколение профессионалов проиграло от реформ значительно больше, чем выиграло молодое поколение. Так, если 44,7 % профессионалов старшего поколения оценивали свое материальное положение в канун реформ как положение «выше среднего», то в настоящее время их доля составляет 22,8 %. Что же касается молодого поколения, то за годы реформ около 10 % профессионалов покинули группу людей, оценивающих свое материальное положение как «ниже среднего». На наш взгляд, такое различие между поколениями объясняется тем, что молодые профессионалы в канун реформ были еще детьми, многие из них проживали в сельской местности, в бедных семьях.

Таблица 4 Самооценка профессионалами своего материального положения на разных этапах жизни, а также материального положения своих родителей (в % по столбцу)

		Родители респондента		Респондент в канун реформ		Респондент в настоящее время	
		25-35 лет	0-60 лет	25-35 лет	50-60 лет	25-35 лет	0-60 лет
Возраст респондента							
Оценка профессионалами своего материального положения и материального положения своих родителей по шкале от 1 (самая низкая оценка) до 10 (самая высокая оценка)	Ниже среднего (1-4)	42,1	46,4	51,2	30,3	41,1	43,9
	Среднее (5)	25,4	25,0	23,2	25,0	29,5	33,3
	Выше среднего (6-10)	32,5	28,6	25,6	44,7	29,4	22,8

Вместе с тем следует отметить, что данные, приведенные в табл. 4, отражают самоидентификацию респондентов, их оценку своего социального статуса, которая зачастую бывает завышенной и не всегда отражает реальное материальное положение индивидов.

В рамках работы над данными опроса нами был также проведен анализ реального материального положения профессионалов (см. табл. 5).

Как видно из табл. 5, профессионалы имеют крайне низкие средние значения дохода и заработной платы. Это препятствует дальнейшему развитию их профессионального и квалификационного потенциала и может создать дефицит профессионалов на рынке труда. С таким уровнем доходов профессионал не приобретет необходимый для работы компьютер, не пойдет на курсы, получить дополнительное образование и т. п. Все это естественным образом препятствует воспроизводству профессионалов. Получая столь мизерные зарплаты, им трудно в полной мере поддерживать свое здоровье в нормальном состоянии, дать качественное образование детям, покупать квартиры и дачи. Итак, налицо явное несоответствие требованиям современной информационной экономики.

Следует также отметить, что группа профессионалов — это в подавляющей своей части наемные работники. Только самая незначительная их часть являются лично или совместно с кем-то собственником предприятия (3,1 % профессионалов). Таким образом, основным источником дохода профессионалов (свыше 90 %) является зарплата по основному месту работы, и у незначительной их части есть дополнительные приработки.

Тем самым, профессионал — это работник, как правило, преданный своей основной работе и ни на что от нее не отвлекающийся.

Полагаем, что главной характеристикой профессионалов должно быть то, что именно они, выполняя свою роль в экономике и обществе, могут создавать основную часть платежеспособного спроса, стимулирующего экономический рост, сбережения в разных видах, трансформируемые в инвестиции, а также быть гарантом общественной стабильности. Выполнение профессионалами этой роли обеспечивает прежде всего уровень доходов. Вместе с тем материальное положение профессионалов явно не позволяет им выполнить вышеуказанную роль, о чем свидетельствует и табл. 6.

Профессионалы на рынке труда...

Таблица 5 Доход и заработная плата профессионалов (в рублях)

	Профессионалы
Средняя заработная плата	4846
Медиана заработной платы	3100
Средний доход	3031
Медиана дохода	2429

Таблица 6 Оценка профессионалами своего материального положения (в % по столбцу)

	Профессионалы
Мы едва сводим концы с концами, денег не хватает даже на продукты	5,3
На продукты денег хватает, но покупка одежды вызывает затруднения	32,9
Денег хватает на одежду, но покупка таких вещей, как холодильник и телевизор, является для нас проблемой	40,0
Мы можем без труда приобретать вещи длительного пользования, но для нас затруднительно покупать действительно дорогие вещи (например, новый автомобиль)	11,8
Мы можем позволить себе достаточно дорогие вещи — квартиру, дачу и многое другое	0,2
Нет ответа	9,8
Всего	100,0

Как видно из табл. 6, среди профессионалов крайне невелика доля тех, кто может без труда покупать товары длительного пользования (11,8 %), что в значительной мере ограничивает воспроизводство рассматриваемой нами социальной группы. Среди профессионалов практически нет людей, которые могут позволить себе приобрести достаточно дорогие вещи — автомобиль, дачу, квартиру.

Полагаем, что социальное воспроизводство профессионалов во многом зависит от их возможностей покупки квартиры. Уровень материального обеспечения российского профессионала, как части международной профессиональной рабочей силы, или, информационных производителей, явно материально не соответствует уровню жизни западных профессионалов. В России в настоящее время активно развивается ипотечное кредитование, но профессионалы, имеющие такой уровень заработной платы и доходов, практически не могут претендовать на то, чтобы стать активными участниками рынка ипотеки.

Факторы оценки профессионалами своего социального статуса представлены в табл. 7. Сумма ответов составляет больше 100 %, поскольку каждому респонденту была дана возможность дать два и более ответов.

Важно, что большинство профессионалов определяют главным фактором своего социального положения уровень материальной обеспеченности. Многие считают факторами своего материального положения образ жизни, уровень образования, степень престижности профессии, уважение окружающих, должность, уровень квалификации. Именно эти особенности отличают рассматриваемый

Таблица 7 **Факторы оценки профессионалами своего социального статуса** (в % по столбцу)

Факторы оценки	Профессионалы
По уровню образования	32,7
По уважению ко мне окружающих	17,3
По уровню материальной обеспеченности	68,9
По степени престижности моей профессии	22,4
По образу жизни	35,6
По уровню квалификации	10,6
По должности на работе	11,5
По тому, какие у меня связи и знакомства	6,0

Таблица 8 **Круг общения профессионалов** (в % по столбцу)

		Профессионалы
Образование жены (мужа) (процент указывается от числа женатых/замужних)	Высшее, незак. высшее, среднее специальное	74,7
	Ниже среднего специального	25,3
Образование друга	Высшее, незак. высшее, среднее специальное	81,9
	Ниже среднего специального, нет ответа	18,1

сегмент рынка труда и должны учитываться работодателями при найме на работу представителей данной группы.

Еще одним фактором, влияющим на возможность индивида стать профессионалом и в качестве такового выступать на рынке труда, является круг его общения или, другими словами, социальный капитал профессионалов (табл. 8).

Таким образом, профессионалы явно общаются с себе подобными, что делает рассматриваемую нами группу (или сегмент рынка труда) не только важнейшим носителем человеческого капитала, но и слоем, обладающим значительным уровнем социального капитала.

На социальное воспроизводство профессионалов влияет также владение общепрофессиональными навыками. Как видно из табл. 9, очень малая доля опрошенных профессионалов (18 %) знает иностранные языки. Отсутствие этого навыка в значительной степени ограничивает возможности профессионалов на рынке труда. Обращает на себя внимание также достаточно низкая доля профессионалов, владеющих навыками работы на компьютере (53,8 %), в то время как компьютерная грамотность является в настоящее время необходимым условием при принятии на работу. Это связано, как уже отмечалось выше, с низкой материальной обеспеченностью представителей рассматриваемой группы, которые зачастую не в состоянии позволить себе покупку компьютера или пойти на курсы иностранного языка.

Таблица 9 Владение общепрофессиональными навыками (в %)

	Профессионалы
Знание иностранного языка	18,0
Умение работать на компьютере	53,8
Умение водить автомобиль	34,2
Наличие всех трех навыков	7,8
Культурно-познавательный досуг *	24,9

* Данный индикатор включает в себя сумму следующих характеристик: чтение книг не реже одного или нескольких раз в неделю, хождение в музеи и на выставки не реже одного или нескольких раз в год, хождение в театры не реже одного или нескольких раз в год.

Профессионалы также редко читают книги, посещают музеи и театры. Это весьма тревожная тенденция, которая негативно влияет на социальное воспроизводство профессионалов и значительно снижает уровень их человеческого и культурного капитала. В то же время причиной такой тенденции является отсутствие или недостаточность культурных учреждений во многих российских регионах.

Таким образом, российский представитель рассматриваемого сегмента рынка труда явно не соответствует требованиям, предъявляемым к работникам этого же сегмента в западных развитых странах. Профессионал — представитель сегмента информационных производителей [Castells 1998, p. 341—350] — это, безусловно, работник, обладающий всеми вышеперечисленными навыками.

Итак, мы рассмотрели ряд факторов, влияющих на воспроизводство профессионалов. Наибольшее влияние на становление профессионала оказывают место его жительства и круг общения. Профессионалы в большинстве своем проживают в городах и стремятся перебраться из сел и ПГТ в города, что способствует как росту их профессионализма, так и расширенному воспроизводству данной социальной группы. Большинство представителей рассматриваемой группы имеют высокообразованных супругов и друзей.

Вместе с тем низкая материальная обеспеченность профессионалов, лишение их возможности получать адекватное вознаграждение за свой труд препятствуют получению и совершенствованию представителями данной группы тех навыков, которые необходимы современным профессионалам, что, в свою очередь, негативно сказывается на их социальном воспроизводстве и ограничивает их возможности на российском рынке труда.

Главным является вывод о том, что в настоящее время профессионалы на рынке труда — это малообеспеченная социальная группа, а одной из важнейших задач государства является проведение социальной политики, способствующей росту уровня жизни профессионалов.

Второй важный вывод заключается в существенной стабильности социального статуса профессионалов. Эта стабильность (или, другими словами, укорененность профессионалов в том социальном слое, к которому они принадлежат) заключается в сильной зависимости этой группы от места проживания и

учебы, от круга общения и образа жизни этого круга. Профессионалу крайне трудно выбиться на более высокий уровень крупного руководства, предпринимателя. Несмотря на низкую материальную обеспеченность, профессионал крепко привязан к своему месту работы и связывает с ним свои перспективы.

Основные результаты качественного исследования положения профессионалов на рынке труда и их социальной защищенности

Для более детального изучения социальной защищенности профессионалов и их положения на российском рынке труда мы провели качественное исследование, заключавшееся в глубинном интервьюировании профессионалов и экспертов.

Интервью с экспертами и представителями профессионалов состоялись в сентябре—декабре 2003 г. в Москве, Санкт-Петербурге и Нижнем Новгороде. По оценке экспертов, именно в этих городах положение профессионалов наиболее благополучно. Это давало основания предположить, что высказывания интервьюируемых и экспертов будут в большей мере отражать те компоненты положения и защищенности профессионалов, которые зависят от политики, проводимой федеральной властью, а не от поведения местной бюрократии. Представительный опрос позволил уточнить, какие именно вопросы необходимо задать как экспертам, так и типическим представителям сообщества профессионалов для выявления влияния проводимой федеральными властями социальной политики на жизнедеятельность представителей профессионалов.

Опрос экспертов и представителей профессионалов проходил в два этапа. Первый этап заключался в отборе и опросе экспертов. В состав экспертов вошли акторы социальной политики: представители местной власти; руководители общественных фондов; профсоюзные деятели; исследователи и аналитики социально-экономического положения профессионалов и др. Всего было проведено 13 глубинных интервью с экспертами. Все они являются высококомпетентными знатоками интересующих нас проблем, связанных с оценкой положения представителей профессионалов, в частности, их потребностями и интересами, их защищенностью по линии формальных институтов и реальных практик. В число экспертов вошли: директор Социологического института РАН и президент ЗАО страхования предпринимательства «Сфинкс» профессор А.В. Тихонов; начальник аналитического отдела аппарата Законодательного собрания Санкт-Петербурга А.А. Вейхер; президент Фонда социальной поддержки и защиты граждан «Благовест» М.И. Воронкова; генеральный директор агентства по подбору персонала ООО «Альфа Персонал» Т.И. Казеннова; заместитель руководителя департамента занятости администрации Нижнего Новгорода Л.В. Болнов; директор Центра проблем государственного управления П.М. Кудюкин и др.

Вопросы для экспертов были сформулированы таким образом, чтобы обеспечить постепенное вхождение респондента в содержание темы исследования. Вопросник был разбит на 3 блока. Первый блок вопросов вводил экспертов в проблемное поле проводимого исследования, вопросы были направлены на выяснение ситуации в городах опроса и перспектив их развития, выявление

Профессионалы на рынке труда...

отношения экспертов к самой постановке проблемы социальной защиты профессионалов. Второй блок вопросов был рассчитан на выявление проблемной ситуации в сфере социальной защищенности профессионалов; выяснение позиции экспертов относительно возможностей профессионалов влиять на акторов социальной политики в своем городе; оценка ими реального поведения профессионалов, включая формы девиантного поведения, применяемые для защиты своих интересов и в целях выживания и сохранения статусных позиций; оценка экспертами наличия у профессионалов ресурсов (возможностей) для образа жизни, присущего среднему классу (например, получить качественное медицинское обслуживание и образование для детей и т. д.); оценка экспертами положения профессионалов на рынке труда. Третий блок вопросов касался мнения экспертов о федеральном и региональном законодательстве по проблемам социальной защищенности профессионалов; о возможных направлениях совершенствования трудового законодательства, возможности использования зарубежного опыта.

Интервью с экспертами были проведены в сентябре—октябре 2003 г.

На втором этапе исследования в ноябре—декабре 2003 г. проходили интервью с профессионалами. Всего было опрошено 18 профессионалов (Москва — 7, Санкт-Петербург — 8, Нижний Новгород — 3). Среди них были инженеры, преподаватели университетов и средних школ, врачи, экономисты, научные работники. Возраст интервьюируемых — от 26 до 59 лет; из них старше 45 лет — 9 человек; большинство (11 чел.) — женщины, что отражает и среднюю картину по профессионалам — их старение и переход мужчин младших возрастов в сферу бизнеса. Высокая активность респондентов на практике подтвердила актуальность темы исследования и обеспечила высокую достоверность полученной информации.

Профессионалам задавались прямые вопросы о проблемах защищенности их социальных прав, конкретной ситуации с защищенностью интересов, о способах, какими респонденты решают возникающие проблемы, какие стратегии поведения они реализуют в критических ситуациях; как они оценивают возможности сохранить свой социальный статус, удовлетворены ли своей жизнью, есть ли перспективы для них и для их детей, как они оценивают свое положение на рынке труда. При этом сами профессионалы выступали во многом в качестве экспертов, оценивая общую ситуацию на том сегменте рынка труда, к которому они сами принадлежат.

Приведем основные результаты интервью с экспертами и профессионалами.

1. Критерии профессионализма.

Самоидентификация профессионалов

Большинство экспертов и профессионалов выделяют в качестве основных критериев профессионализма — наличие высшего образования, обладание достаточным количеством знаний и навыков, а также опыт работы по профессии.

«Уровень образования, желание постоянно пополнять свои знания, работа желательна в нескольких областях» (Алексеев М., эксперт, представитель Нижегородского регионального общественного фонда «Открытый регион», Нижний Новгород).

«Это образование плюс опыт работы по этому образованию — это профессионализм» (Тихонов А.В., эксперт, президент страховой компании «Сфинкс», Санкт-Петербург).

Кроме данных критериев профессионализма респондентами упоминаются следующие: умение выполнять любую высококвалифицированную работу, способность генерировать новые идеи, востребованность, знание своей работы и любовь к ней, наличие нравственных качеств, умение общаться с людьми.

«И конечно, нравственные качества — если человек себя ощущает профессионалом, он гордится этим, стремится, чтобы не было сделано плохо и так далее» (Тихонов А.В., эксперт, президент страховой компании «Сфинкс», Санкт-Петербург).

«Если человек востребован в той профессии, в которой он работает, то значит, я говорю, что он профессионал» (Павлов С.А., эксперт, заместитель главы администрации по социальным вопросам Нижегородского района Нижнего Новгорода, Нижний Новгород).

Таким образом, эксперты выделяют в основном те качества профессионала, которые выделяются в рамках западной социологии профессий и которые были описаны нами выше.

Вместе с тем большинство профессионалов не относят себя к среднему классу по материальному критерию, отмечая при этом, что образование сейчас не связано с доходами, и можно относить себя к среднему классу лишь по следующим критериям: по уровню образования, по наличию профессии и работы по профессии, по наличию машины, жилья, возможности куда-то поехать, по положению между богатыми и бедными.

«Наверное, по зарплате я отношусь к уровню ниже среднего класса» (Марина А., врач, Москва).

«Люди, которые обычно относятся к среднему классу, преподаватели там, врачи, например, в России просто бедствуют, поэтому средний класс в смысле доходов это в России совершенно не то, что средний класс в смысле высшего образования» (Федор З., научный работник, математик, Москва).

«Мой доход скорее равняется доходам более-менее квалифицированного рабочего» (Елизавета П., филолог, Санкт-Петербург).

«Нет, я не считаю себя человеком среднего класса. Я считаю, что средний класс должен получать больше» (Владимир К., инженер-конструктор, Санкт-Петербург).

«Действительно, с одной стороны, по образованию, по такому роду деятельности мы действительно относимся к среднему классу, по материальному обеспечению и положению — мы даже к низшему не относимся, у нас едва больше, чем у пенсионеров зарплата» (Оксана К., научный работник, Санкт-Петербург).

«Нет, я себя не считаю человеком среднего класса, я на границе между нищим и бомжом. Я вот в этой категории. Сегодня я полунищий, завтра я буду нищий, а через год я буду бомжом» (Иван Р., врач, Нижний Новгород).

Данные результаты интервью соотносятся с данными других исследований. Так, опрос профессионалов, проведенный в том же 2002 г. Институтом социально-экономических проблем населения РАН, показал, что подавляющее большинство интеллигенции (профессионалов) достаточно высоко оценивают свое место в системе неравенств с точки зрения занимаемой должности и полученного образования, тогда как по заработной плате столь же велика доля тех, кто

Профессионалы на рынке труда...

оценивает свое положение как наихудшее. Это, по мнению авторов исследования, «говорит о двойственном статусе данной группы в социальной иерархии — высокая самооценка своего статуса и явная недооценка их работы государством. То есть профессионалы ощущают социальный дисбаланс, несправедливость своего нынешнего положения в обществе» [Денисова 2003б, с. 366].

2. Положение профессионалов на рынке труда

Центральное место при проведении интервью и обработке полученных результатов мы уделили положению профессионалов на российском рынке труда и тем проблемам, с которыми они сталкиваются на данном рынке.

В современных отечественных исследованиях рынка труда все чаще отмечается дефицит человеческого капитала в различных отраслях российской промышленности, т. е. дефицит профессионалов. Среди основных причин дефицита специалистов при этом чаще всего отмечается «неспособность предприятий платить своим работникам конкурентную заработную плату» [Гимпельсон 2004, с. 26].

Опрошенные нами эксперты среди основных проблем профессионалов также чаще всего выделяют проблемы оплаты труда, а также востребованности профессионалов.

«Основная проблема— это проблема оплаты труда. То есть фактически везде платят мало, если нет своего бизнеса» (Пуляева О., эксперт, социолог, Санкт-Петербург).

«Пик профессионалов произойдет лет через 5—6, мне кажется, они еще не полностью востребованы» (Алексеев М., эксперт, представитель Нижегородского регионального общественного фонда «Открытый регион», Нижний Новгород).

Проблема оплаты труда, естественно, отмечается и самими профессионалами.

«Я свою работу люблю, у меня нет никаких неприятных сторон. Здесь вполне все устраивает, кроме зарплаты» (Наталья А., врач, Санкт-Петербург).

«Не нравится зарплата— очень банальное общее мнение. А единственное, что здесь держит — интерес, несмотря на усталость, я так полагаю» (Елена Т., учитель средней школы, Нижний Новгород).

Опрошенные нами эксперты отмечают также такие проблемы, как засилье бюрократии, разбалансированность рынка труда.

«Это, прежде всего, разбалансированность рынка труда. Поскольку мы унаследовали от советского прошлого действительно очень большое количество людей с высоким уровнем подготовки, многие рабочие места, требующие высокой квалификации, существовавшие в советское время, в рыночной экономике сейчас становятся невостребованными, потому что они искусственно поддерживались» (Кудюкин ИМ., эксперт, директор Центра проблем государственного управления ГУ—ВШЭ, Москва).

Под разбалансированностью рынка труда эксперт имеет в виду несоответствие между количеством рабочих мест, требующих высшего образования, и работников, которые способны и согласны работать на этих рабочих местах.

В целом оценка экспертами положения профессионалов на российском рынке труда противоречива. С одной стороны, эксперты отмечают тот факт, что успевающие, процветающие и динамично развивающиеся фирмы увеличивают спрос на специалистов с гарантированной высокой оплатой труда, а с другой — *«это опять-таки беда России— обилие низкооплачиваемых высококвалифициро-*

ванных рабочих мест» (Кудюкин П.М., эксперт, директор Центра проблем государственного управления ГУ-ВШЭ, Москва). Эти люди в основном трудятся в государственном секторе, и их судьба напрямую зависит от политики государства.

«Положение трудное, они занимают невысокое место. Профессионал, конечно, всегда может устроиться, но это ниже, чем я буду устраиваться по знакомству» (Тихонов А.В., эксперт, президент страховой компании «Сфинкс», Санкт-Петербург).

Здесь эксперт затрагивает важную проблему, связанную с тем, что в настоящее время знакомства или, иными словами, социальный капитал профессионалов играет важную роль при их устройстве на работу. В то же время данная тенденция всегда была объектом внимания социологов и экономистов. Результаты известного исследования М. Грановеттера [Granovetter 1974], посвященного вопросу о том, каким образом люди получают работу, показывают, что большинство находит работу скорее через знакомства, нежели посредством формальных каналов, таких как, например, службы занятости.

Кроме того, здесь идет речь об отсутствии четкого набора институтов, приносящих рынку труда в зрелых рыночных экономиках. «Действительный институциональный фундамент российского рынка труда составляют не законы и контракты, а неформальные связи и отношения» [Капелюшников 2001, с. 155].

Некоторые эксперты отмечают такую тенденцию на рынке труда, как отток профессионалов в бизнес, не связанный с их профессиональной подготовкой. *«Да любую возьмите профессию, везде не хватает профессионалов. Дело не в том, что их нет, а дело в том, что не предлагают соответствующую зарплату, поэтому люди ищут в каких-то других сферах» (Пуляева О., эксперт, социолог, Санкт-Петербург).*

Другая группа экспертов говорит о востребованности профессионалов на рынке труда. Так, эксперт из Департамента занятости Нижнего Новгорода отмечает востребованность профессионалов в своем городе: *«Они, конечно, востребованы. Дело в том, что сейчас в наш город приходит капитал инвестиционный, поэтому ему нужны профессионалы» (Болнов Л.В., эксперт, заместитель руководителя департамента занятости Нижнего Новгорода, Нижний Новгород).*

Руководитель крупной московской аналитической группы «Эксперт-МА» также позитивен в своих оценках положения профессионалов на рынке труда: *«Достаточно посмотреть вакансии, посмотреть, как переманивают ценных специалистов друг у друга благополучные компании различных отраслей, как взвинчиваются последние три года ставки заработной платы, ответ на этот вопрос совершенно очевиден — спрос на квалифицированных специалистов как с высшим образованием, так и без высшего образования, на квалифицированных рабочих достаточно высок» (Березин И., эксперт, руководитель аналитической группы «Эксперт-МА», Москва).*

В целом опрошенные нами профессионалы положительно оценивают свою востребованность на рынке труда. Лишь три человека боятся потерять свою работу, все они из Москвы. При этом данные профессионалы испытывают страх по поводу того, что их оставят без работы без их ведома.

«Какой-то риск есть, потому что в общем-то такое учреждение довольно-таки коррумпированное, и если свыше какой-то звоночек поступит, то придется потесниться. Каждый этого боится, потому что и смена начальства, и смена руководства» (Светлана Т., врач, Москва).

Профессионалы на рынке труда...

«Есть страх, страх потерять работу, страх вообще остаться без работы» (Марина А., врач, Москва).

Говоря о возможности профессионалов трудоустроиться и об интересе работодателей в найме на работу профессионалов, эксперты в целом выражают точку зрения о том, что работодатели заинтересованы в найме на работу профессионалов. Однако здесь речь идет опять же о заинтересованности частных компаний в найме на работу профессионалов.

«Я думаю, что они востребованы. Но опять же востребованы в тех сферах, которые сегодня активно развиваются, это и риэлтерский рынок, это сфера биржи труда» (Павлов С.А., эксперт, заместитель главы администрации по социальным вопросам Нижегородского района Нижнего Новгорода, Нижний Новгород).

«Они должны быть заинтересованы. Если компания здоровая, стабильная, хорошо стоящая на ногах, она и возьмет профессионала» (Воронкова М., эксперт, президент Фонда социальной поддержки и защиты граждан «Благовест», Санкт-Петербург).

Говоря же о профессионалах-бюджетниках, эксперты отмечают проблему недостатка предложения.

«Здесь как раз проблема, что мало предложения. Зайдите в любой академический институт, посмотрите средний возраст работников. Сейчас это где-то около 60 лет, люди пенсионного возраста, молодежь не идет на предлагаемый уровень оплаты труда. Проблема рынка труда еще и в этом. В России не так велик потенциал абсолютной безработицы, у нас скорее перекосы в предложении рабочей силы, рабочих мест и нехватка нормально оплачиваемых рабочих мест. Плохо оплачиваемых у нас как раз даже избыток, основные вакансии, которые предлагают службы занятости, это низкооплачиваемые рабочие места» (Кудюкин П.М., эксперт, директор Центра проблем государственного управления ГУ-ВШЭ, Москва).

«Здесь, наверное, все-таки нужно разделить на бюджетные организации и коммерческие. Потому что профессионалы, работающие в бюджетных организациях, сталкиваются с основной трудностью — с не очень высокой оплатой их труда и их профессионализма» (Казеннова Т., эксперт, генеральный директор агентства по подбору персонала ООО «Альфа Персонал», Санкт-Петербург).

Данная проблема недостатка предложения происходит, в первую очередь, из-за действующих институтов труда, которые стимулируют предприятия издавать ложные сигналы, но блокируют наем молодых специалистов. Подобные сигналы, по мнению ученых, «могут дезинформировать образовательные учреждения и увеличивают риски для их выпускников на рынке труда» [Гимпельсон 2004, с. 27].

Поскольку большинство опрошенных профессионалов — это бюджетные работники, занятые на государственных предприятиях, они естественно сталкиваются с низкой оплатой труда. Поэтому все проинтервьюированные профессионалы положительно относятся к дополнительной работе. При этом респонденты совмещают места работы и по основной профессии, и по смежной, и по совершенно другой.

«У меня куча всяких работ, я даже затрудняюсь сказать. Эта работа хороша тем как раз, что она не очень обременительна. Я могу заниматься кучей других дел» (Федор З., научный работник, математик, Москва).

«Я подрабатываю врачом-гинекологом на амбулаторном приеме и немного подрабатываю в фармакологической фирме, занимаясь рекламой лекарственных препаратов. Несомненно, заработок на этих фирмах выше, чем в нашем институте» (Марина А., врач, Москва).

Вместе с тем хотя профессионалы несомненно очень активны с точки зрения дополнительной занятости, данная тенденция в целом не столь характерна для современного российского рынка труда. «Дополнительная занятость в России не стала широко распространенным явлением на российском рынке труда и в период своего максимального распространения (август 1999 г.) охватывала всего 2,3 % общей численности занятых. После финансового кризиса 1998 г. доля работников, имевших дополнительную занятость, стала увеличиваться, однако по мере восстановления душевых доходов населения вновь получила развитие тенденция ее сокращения» [Смирнов 2003, с. 89].

Треть опрошенных предпочли бы переезд в другой город смене профессии для улучшения своего материального положения:

«Можно рассматривать такие предложения. Стоять на месте нельзя» (Маргарита С., преподаватель вуза, Москва).

«Все зависит от того, что за работа, какие условия и куда ехать. Но так, в принципе, я бы, возможно, не отказался» (Михаил Х., экономист, Москва).

Данные высказывания профессионалов подтверждают тот факт, что для российского рынка труда характерна значительная трудовая мобильность. Структура и масштабы оборота рабочей силы выделяют российскую экономику из остальных экономик переходного типа [Обзор занятости в России 2002, с. 235]. Вместе с тем профессионалы чувствуют любовь и интерес к своей работе и согласны переезжать в другой город, только если им предложат работу, тесно связанную с их текущей деятельностью.

«Я считаю себя специалистом, и у меня достаточно интересная работа. И мне не хотелось бы менять эту работу на бизнес» (Михаил И., экономист, Москва).

«Я люблю заниматься именно медициной, а не организаторской работой» (Наталья А., врач, Санкт-Петербург).

Эксперты отмечают также возрастание спроса на профессии, связанные с информационными технологиями, а также понижение спроса на традиционные профессии.

«Те, которые связаны с экономикой знания, информационной экономикой, они имеют больше возможностей, потому что здесь уже складывается какая-то прозападная система их приема, подготовки, связи есть, интернетное еще появляется знакомство» (Тихонов А.В., эксперт, президент страховой компании «Сфинкс», Санкт-Петербург).

«Думаю, что не врачи, не учителя, не юристы» (Воронкова М., эксперт, президент Фонда социальной поддержки и защиты граждан «Благовест», Санкт-Петербург).

С последним высказыванием эксперта соглашаются также опрошенные нами профессионалы.

«По специальности шансов устроиться вообще почти нет, если иметь в виду археологию. Если иметь в виду широкий профиль, которым я могу заниматься, то можно, конечно, найти работу» (Оксана К., научный работник, Санкт-Петербург).

Профессионалы на рынке труда...

«Бесперспективно. Вернее если неквалифицированным трудом заниматься, видимо, я бы нашла какую-то работу. Я просто пока еще не искала такую» (Елена Т., учитель средней школы, Нижний Новгород).

3. Уровень и качество жизни профессионалов

Эксперты отмечают низкое материально-бытовое положение профессионалов.

«Те профессионалы, которые оказались в убогом положении, это, конечно, страдающая группа, вне всякого сомнения, она еще значительна, но она действительно находится в страдающем положении» (Вейхер Л.А., эксперт, начальник аналитического отдела аппарата Законодательного собрания Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург).

«Учитель, врач — это вообще позор, это вообще не зарплата. Вообще сегодня учителя и врачи — они осуществляют меценатство по отношению к государству. Мы меценаты, мы спонсируем государство своей физической силой, умом, здоровьем и т. д.» (Богданов И.М., эксперт, депутат Нижегородской городской думы, директор школы № 91, Нижний Новгород).

Зарботки проинтервьюированных профессионалов в Москве колеблются от 200 до 1000 долл. в месяц, а в Санкт-Петербурге и Нижнем Новгороде — от 150 до 300 долл. Нет нужды говорить, что в других, менее благополучных городах и, тем более, в сельской местности положение неизмеримо хуже. Вместе с тем такой разброс в размерах зарботков характерен в целом для российского рынка труда [Обзор занятости в России 2002, с. 235].

К этому следует добавить, что и эти деньги далеко не всегда проходят через кассу соответствующих организаций. Зачастую это теневые доходы.

«300 долларов — мой заработок. Белые деньги — 1200 руб., остальное — черные» (Елизавета П., филолог, Санкт-Петербург).

«Это 200 долларов. Платят регулярно. Но это не белые деньги, расписываюсь я за большую сумму. Здесь выписывается большая сумма для того, чтобы наличка оставалась на расходы» (Марина И., редактор, Санкт-Петербург).

Здесь речь опять-таки идет об отсутствии четкой институциональных механизмов на российском рынке труда. В целом «теневая оплата труда в настоящее время является своеобразной "визитной карточкой" российского рынка труда. Это один из приспособительных механизмов, выработанных рыночными агентами для того, чтобы оперативно реагировать на неожиданные изменения экономической и институциональной среды» [Капелюшников 2003, с. 90].

Среди причин низкой материальной обеспеченности эксперты отмечают уровень заработной платы профессионалов.

«Причины — это оплата труда, потому что профессионалы в основном работают в бюджетной сфере и на государственных предприятиях» (Павлов С.А., эксперт, заместитель главы администрации по социальным вопросам Нижегородского района Нижнего Новгорода, Нижний Новгород).

Опрошенные нами профессионалы-немосквичи отмечают, что заработок не позволяет им пользоваться необходимыми платными услугами.

«Зарплаты на это не хватает. На эти деньги никуда не пойдешь. Тем более я могу сравнить. Раньше я могла ходить, без всяких проблем — выбираешь лучшую больницу и идешь. Что касается отпуска, то какой отпуск на 5 тысяч, о чем вы говорите» (Ольга П., педагог, переводчик, Санкт-Петербург).

«Какими-то услугами могу пользоваться, но не всеми. Дочка занималась у нас на курсах, но еще что-то дополнительное будет уже проблематично» (Владимир К., инженер-конструктор, Санкт-Петербург).

Еще одной причиной низкой материальной обеспеченности профессионалов, по мнению экспертов, является невостребованность некоторых профессий.

«Первая связана с тем, что не все виды профессий сегодня востребованы. Профессии индустриального труда не востребованы. Вторая связана с тем, что оплата идет не по труду профессионалов» (Тихонов А.В., эксперт, президент страховой компании «Сфинкс», Санкт-Петербург).

Последняя цитата демонстрирует одну из важнейших проблем современного российского рынка труда, отмечаемую большинством отечественных экономистов, — зависимость оплаты труда от места работы.

4. Адекватность государственной политики по отношению к профессионалам. Социальная защищенность профессионалов

Эксперты единодушны в том, что государственная политика по отношению к профессионалам неадекватна. При этом многие эксперты полагают, что такой политики по отношению к профессионалам вообще не существует.

«У нас нет внятной государственной политики в этом отношении, это проявляется в том числе в отсутствии внятной политики в организации профессионального образования. Мы никак не выработаем механизмов, чтобы хоть как-то попытаться сбалансировать спрос и предложение. Нет внятной политики в функционировании бюджетного сектора» (Кудюкин П.М., эксперт, директор Центра проблем государственного управления ГУ-ВШЭ, Москва).

Эксперты опять-таки уделяют внимание отсутствию институциональных механизмов, способных привести в соответствие труд и оплату этого труда. *«Оплата совершенно не адекватна. Оплата должна быть по труду. Цены у нас приближаются к западным, а оплата...» (Пуляева О., эксперт, социолог, Санкт-Петербург).*

Тем самым эксперты подчеркивают деинституционализированность российского рынка труда. По мнению Р.И. Капелюшникова, эта проблема заключается в «отсутствии ясных и надежно защищенных "правил игры", упорядочивающих поведение рыночных агентов и делающих его предсказуемым» [Капелюшников 2001, с. 146].

«Я не думаю, что она проводится в жестком ключе. Какая может быть политика, если человек получает образование, а государство не отвечает за его трудоустройство» (Тихонов А.В., эксперт, президент страховой компании «Сфинкс», Санкт-Петербург).

Мнение экспертов по данному вопросу в целом полностью совпадает с точкой зрения многих российских экономистов и социологов о том, что государство является главным источником и виновником несправедливостей в сфере труда. Так, «федеральные и местные исполнительные органы не осуществляют контроль за организацией профессионального образования, соблюдением норм Трудового кодекса, а также сами зачастую нарушают трудовые права бюджетни-

Профессионалы на рынке труда...

ков и работников государственных предприятий (невыплаты заработных плат и т. п.)» [Денисова 2003а, с. 542].

Респонденты обеих групп отмечают низкую степень защищенности социальных прав профессионалов, говоря при этом даже не столько о профессионалах, сколько о России в целом.

«У нас вообще степень защищенности социальных прав крайне низкая у любых групп. В основном у нас получается, что защищен тот, у кого минимальные возможности самого себя защитить. Надежды на какую-то защиту извне нет» (Кудюкин П.М., эксперт, директор Центра проблем государственного управления ГУ-ВШЭ, Москва).

«Правда состоит в том, что мы совершенно социально незащищены. Потому что, если говорить о какой-то серьезной медицинской помощи, несмотря на то, что работаем в области медицины, наверное, если станет речь об операции на сердце, о каком-нибудь протезировании серьезном, такой возможности, вот если брать семью врачей, не найдется» (Марина А., врач, Москва).

«Но не защищены мы никак. Это специфика адвокатской работы. Если кто-то работает просто юристом, допустим, на предприятии, в банке или где-то, то они, наверное, как-то защищены. Мы работаем сами по себе, на себя, и никто нам не платит зарплату, наоборот мы отчисляем деньги в ту организацию, где мы работаем» (Евгений А., юрист, Нижний Новгород).

Здесь вновь встает проблема отсутствия четких институциональных механизмов, способных организовать защиту социальных прав работников.

«Я лучше помолчу, потому что профессионалы никак не защищены сейчас. Профсоюзы вымирают, они превратились в какую-то мелкокурническую организацию, которая собирает взносы и на том все. Они не защищают ни права людей, ничего. То есть у нас нет профсоюзов в настоящее время. У нас плохо работают суды» (Воронкова М., эксперт, президент фонда социальной поддержки и защиты граждан «Благовест», Санкт-Петербург).

Профессионалы выделяют факторы, обуславливающие их незащищенность.

- Неудовлетворительные условия работы.

«Было очень холодно заниматься, не проявлялось заботы о педагоге, путевки или еще что-то» (Наталья П., учитель музыки, Санкт-Петербург).

«Экологическая ситуация у нас следующая: наше отделение находится на первом этаже, канализация проходит под полом, запах в отделении, как на колхозной конюшне в советское время» (Иван Р., врач, Нижний Новгород).

«Во-первых, условия работы, конечно, не соответствуют никаким уровням. У нас неразделенные хранения и кабинеты, т. е. соответственно здесь просто не очень комфортные условия для работы» (Оксана К., научный работник, Санкт-Петербург).

«Я думаю, что защищенность минимальная. Даже те же компьютеры, ведь вроде богатое учреждение, а компьютеры стоят с очень незащищенными экранами, старые. Кондиционеры, которые прочистить практически нельзя. Если кто-то заболевает, то заболевает все отделение» (Светлана Т., врач, Москва).

Практически все респонденты отмечали данную проблему. Она связана, в первую очередь, с отсутствием четкой политики на предприятиях. Вместе с тем частные компании, как правило, предоставляют своим работникам лучшие условия для работы. Но поскольку большинство опрошенных, как и большинство

профессионалов — это наемные работники государственных предприятий, они чаще всего сталкиваются с данной проблемой.

- Неоплачиваемая или мало оплачиваемая сверхурочная работа.

«У нас же нагрузка больше ставки в основном. Вот насколько это законно. Почему низкая зарплата, мы времени вырабатываем столько, оно не учитывается, по-моему, при оплате труда. Мы же кроме уроков еще готовимся, тетрадки проверяем. Особенно вот филологи. Это жуткая нагрузка на самом деле» (Елена Т., учитель средней школы, Нижний Новгород).

Данная проблема связана с тем, что многим врачам, учителям платят заработную плату за труд по часам. Вместе с тем некоторые из них работают гораздо больше указанных при оплате труда ставок. Некоторые специалисты в настоящее время предлагают бороться с этой проблемой путем перевода бюджетников в разряд государственных служащих. Таково также мнение ряда опрошенных нами экспертов: *«Надо просто признать, что не надо платить за их труд по часам, сейчас ведь там полторы ставки, четверть ставки, врачи тоже бегают, как учителя и преподаватели вузов. Просто надо определиться и перевести их в разряд госслужащих. У нас есть госслужащие, где своя специфическая система оплаты труда» (Орлов М.Б., заместитель заведующего отделом по защите социально-экономических интересов трудящихся Нижегородского обкома профсоюзов рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, Нижний Новгород).*

- Засилье бюрократии.

Засилье бюрократии отмечается многими исследователями как следствие принятия нового трудового кодекса. Р. Капелюшников и В. Гимпельсон полагают, что «главным отрицательным результатом принятия нового ТК является рост бюрократически-оформительских издержек» [Капелюшников, Гимпельсон 2004, с. 27].

«Что касается моих прав как гражданина, я всюду сталкиваюсь с проблемами засилья бюрократии, сочетанием недостатков, присущих советской системе, с недостатками, так сказать, восходящими к феодализму, и наоборот, к разгулу рыночной экономики. То есть постоянно усиливаются всевозможные придирки. Вот я сейчас как раз связан с ремонтом, строительством и т. д. Это глупые совершенно придирки, которые затрудняют проявление любой инициативы» (Федор З., научный работник, математик, Москва).

- Отсутствие защиты, гарантий со стороны предприятия, отсутствие профсоюза.

«Социальной помощи по сути дела и нет. Если человека, предположим, сокращают, ему выплачивают двухмесячный оклад. И все на этом заканчивается. Если ты будешь бороться за свои права, за свое место, ничего из этого не выйдет. Если тебя захотят сократить по каким-то причинам, то тебя сократят» (Светлана Т., врач, Москва).

«Мне кажется, что сейчас на фирмах и малых предприятиях в общем-то нет этой защиты законодательной, правовой. Ну, сокращение это сокращение, куда тут не денешься. Сократился объем производства — сокращают людей» (Татьяна Л., инженер, Москва).

«Если захотят уволить или сократить зарплату, на предприятии обращаться не к кому» (Владимир К., инженер-конструктор, Санкт-Петербург).

Профессионалы на рынке труда...

Отдельно следует уделить внимание оценке экспертами и профессионалами эффективности борьбы профессионалов за соблюдение своих социальных прав и предоставление нормальных условий труда.

Большая часть экспертов полагает, что индивидуальные способы борьбы за соблюдение социальных прав не помогут, что профессионалам необходимо объединяться в профессиональные сообщества.

«Профессионалы сами могут добиться соблюдения своих прав, но эти возможности ограничены. Я думаю, все это надо делать централизованно, а не индивидуально, всех проблем индивидуально пережить» (Пуляева О., эксперт, социолог, Санкт-Петербург).

«Я считаю, что надо объединяться в ассоциации либо по профессиям, либо, в принципе, более широко, как когда-то у нас объединялись категории так называемых молодых специалистов» (Тихонов А.В., эксперт, президент страховой компании «Сфинкс», Санкт-Петербург).

«Я предполагаю, что стимулирование профессиональных сообществ могло бы быть очень существенным процессом, который бы позволял и наладить лучшие обмен» (Вейхер А.А., эксперт, начальник аналитического отдела Аппарата Законодательного собрания Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург).

«Очень просто. Первое— это создавать профессиональные сообщества и ассоциации с сильным лоббирующим ядром, чтобы они продвигали свои интересы. Второе— это я думаю то, что называется радикальной мерой. Это акты гражданского неповиновения, забастовки и т. д.» (Абрамов Р.Н., эксперт, социолог, Москва).

В российском обществе «в настоящее время существует определенная степень социальной напряженности, которая при определенных условиях может вызвать стихийные протестные акции. Тем более что на данный момент профсоюзные организации и политические партии не играют значимой роли и не способны управлять поведением работников» [Денисова 2003а, с. 541].

Профессионалы оценивают степень эффективности борьбы за свои права по-разному.

Отвечая на вопрос, куда нужно обращаться в случае нарушения прав, респонденты разделились на три группы. Первая группа считает, что наиболее действенны индивидуальные способы борьбы за свои права, обращения в суд.

«В суд обращаться обязательно нужно, потому как сейчас судебное дело более надежным становится» (Лия Р., учитель, Санкт-Петербург).

Вторая группа респондентов считает, что бороться за соблюдение своих прав нужно коллективно.

«Коллективно надо бороться, потому что один в поле не воин» (Елизавета П., филолог, Санкт-Петербург).

Третья группа опрошенных считает, что бороться за соблюдение своих прав вообще бесполезно.

«Пока я считаю на данный момент это сделать очень сложно. Как все в нашей стране, я считаю, что люди социально не защищены. Это касается любого человека на любом уровне. Я считаю, что все бесполезно» (Светлана Т., врач, Москва).

Выводы

Исследование показало, что важнейшей причиной неблагоприятного положения профессионалов на рынке труда является отсутствие институциональных механизмов, влияющих на эффективную работу данного сегмента рынка труда.

Характерно, что на рассматриваемый сегмент рынка труда проецируются общеинституциональные проблемы всего российского рынка труда. Нельзя не согласиться с Капелюшниковым, который полагает, что «российская экономика попала в своеобразную институциональную ловушку: отказ от неформальных сделок полностью парализовал бы ее текущее функционирование; вместе с тем их доминирование подтачивает силы, способные обеспечить долгосрочный устойчивый рост. Она оказалась в "плохом" институциональном равновесии» [Капелюшников 2001, с.154].

Одно из последствий неразвитости институциональных механизмов — неадекватная оплата труда многих категорий профессионалов, а особенно тех, кто занят в бюджетном секторе (учителя, врачи, преподаватели государственных университетов и т. д.). Помимо низкого уровня оплаты труда профессионалы часто сталкиваются с нарушениями своих социальных прав. В силу такого неблагоприятного положения на рынке труда российских профессионалов общество не может в полной мере использовать человеческий потенциал этой важнейшей части экономически активного населения, а сами российские профессионалы, в свою очередь, не могут в полной мере реализовать свой человеческий потенциал и занять ту социальную нишу в современном информационном обществе, а также в международном профессиональном сегменте рынка труда, которую занимают западные профессионалы.

Крайне низкие доходы профессионалов не гарантируют им получение адекватной медицинской помощи, ограничивают возможности представителей данного сегмента рынка труда на рынке жилья, препятствуют предоставлению профессионалами своим детям качественного образования. В то же время наше исследование показало, что и качественные характеристики профессионалов неадекватны тем характеристикам, которые дали бы им возможность занять место в таком сегменте рынка труда, как информационные производители.

Поскольку примерно 60—70 % профессионалов являются наемными работниками, занятыми в бюджетной сфере, государство должно создать такие институциональные механизмы, которые оказали бы представителям данной группы необходимую социальную защиту, позволили профессионалам преодолеть дефицит квалификации для занятия рабочих мест в секторах новой экономики и получать соответствующую заработную плату. Полагаем, что группа профессионалов должна стать своеобразной моделью для государства при проведении им целенаправленной политики институциональных реформ, затрагивающих все общество в целом, поскольку воспроизводство группы профессионалов является необходимым условием становления информационного и гражданского общества в России.

Литература

- Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА, 2003.
- Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей. Препринт. М.: ГУ-ВШЭ, 2004.
- Гимпельсон В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы. Препринт. М.: ГУ-ВШЭ, 2002.
- Гордон Л.А., Назимова А.К. Социально-профессиональная структура современного советского общества: типология и статистика // Рабочий класс и современный мир. 1983. № 2, 3.
- Денисова Ю.С. Несправедливость на рабочих местах и попытки защиты работниками своих трудовых прав // Справедливые и несправедливые социальные неравенства в современной России. М.: Рефердум, 2003а.
- Денисова Ю. С. Справедливые и несправедливые неравенства в сфере труда // Справедливые и несправедливые социальные неравенства в современной России. М.: Рефердум, 2003 б.
- Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики. 2003. № 2.
- Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ-ВШЭ, 2001.
- Капелюшников Р.И., Гимпельсон В.Е. Трудовой кодекс: изменил ли он поведение предприятий? Препринт. М.: ГУ-ВШЭ, 2004.
- Лозовой В.П. и др. Общественное разделение труда и формы производства развитого социализма. Ярославль, 1976.
- Лукиа О.В. Социология профессиональных групп: определение понятий // Профессиональные группы интеллигенции. М.: Институт социологии РАН, 2003.
- Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991-2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002.
- Подмарков В.Г. Человек в мире профессий // Вопросы философии. 1972. №8.
- Рабочий и инженер. Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О. И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985.
- Российская экономика в 2003 г.: тенденции и перспективы. Материалы Института Экономики Переходного Периода, www.iet.ru.
- Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению. Материалы Всемирного Банка, www.worldbank.org.ru.
- Россия в цифрах 2003. Статистический сборник. М.: Госкомстат России, 2003.
- Россия в цифрах 2004. Статистический сборник. М.: Госкомстат России, 2004.
- Смирнов С.Н. Социальная политика переходного периода: от ужаса к комедии. М.: Компания Спутник+, 2003.
- Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В.А. Ядова. М.: Мысль, 1977.
- Социологическая энциклопедия. М.: Мысль, 2003. Т. 2.
- Социология. Энциклопедия. Минск: Книжный дом, 2003.
- Струмиллин С.Г. Проблемы экономики труда. М., 1957.
- Abbott A. The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor. Chicago: University of Chicago Press, 1988.
- Castells M. The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. III. End of Millenium. Oxford: Blackwell Publishers, 1998.

-
- Dictionary of Occupational Titles with O'Net Definitions. 5th edition. US Department of Labor, 2003.
- Evetts J.* Professionalisation and Professionalism: Issues for Interprofessional Care // Journal of interprofessional care. 1999. Vol. 13. № 2.
- Fronczek P., Johnson P.* Occupations: 2000. US Census Bureau. August 2003.
- Granovetter M.* Getting a Job. Chicago: Chicago University Press, 1974.
- Hall R.H.* Occupations and the Social Structure. N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1969.
- Kalleberg A.L.* Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers / Work and Occupations. 2003. Vol. 30. № 2.
- Lang K., Dickens W. T.* Segmentation, Wage Dispersion and Unemployment // Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets / Ed. by W. Darity, Jr. Norwell. MA: Kluwer Academic Publishers, 1993.