

Профессионалы и менеджеры в сфере занятости – положение и реальное поведение*

После десятилетий жизни в условиях гарантированной занятости россияне оказались акторами на формирующемся рынке труда. Применительно к профессионалам и менеджерам центральными являются вопросы: оказались ли готовы и в какой степени эти категории работников к новым обстоятельствам деятельности; не идет ли в стране декавалификация этих категорий рабочей силы; наконец, получили ли инициативные и одаренные работники возможности для самореализации?

Понятно, что за последние 15 лет, прошедшие с начала реформ, выросло новое поколение экономически активных граждан, но столь же очевидно, что последствия жизни на протяжении трех поколений в условиях плановой экономики не могли быть преодолены за сравнительно небольшой срок. Особенно трудно преодолимы привычки к патернализму, уравнилельным формам распределения, отсутствие навыков к жизни в условиях негарантированной занятости, неготовность к смене форм активности, профессии, места жительства и т.д. Важно и неумение предпринимательского корпуса, состоящего из неофитов бизнеса, гибко реагировать на реальную ситуацию на рынке труда, формировать необходимую рабочую силу, затрачивать на это соответствующие ресурсы, рассматривать характеристики рабочей силы как системные ограничения при выборе форм управления и стимулирования производств, технологий, ассортимента продукции. Причем сложности возрастают, когда речь идет о квалифицированных работниках с высшим образованием. Иными словами, и

* В данной статье опущена характеристика литературы и источников, поскольку она является прямым продолжением статьи «Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров», опубликованной в № журнала «Социологические исследования» за 2006 год.

Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ «Государственная социальная политика и стратегии поведения представителей средних слоев современной России (проект № 04-03-00103а).

наемная рабочая сила, и работодатели выступают, к сожалению, как ученики на все еще формирующемся рынке труда.

Сформировавшаяся к настоящему времени структура занятости заложила долговременные основы для экономической системы, ориентированной на сырьевые отрасли, существенную долю посреднических услуг различного характера и мощный аппарат чиновников. Увеличение численности рабочей силы происходило в добывающих отраслях, в сфере обращения, особенно денежного, а также в органах государственной власти всех уровней. Эти процессы проходили на фоне систематического высвобождения работников из обрабатывающей промышленности, науки, проектно-конструкторских работ, образования, культуры.

Неформальная занятость стала основой устойчиво сохраняющейся и весьма жизнеспособной неформальной экономики. Сложилась ситуация, при которой рынок труда (при отсутствии должного интереса властей и идеологов реформ к политике занятости) обеспечивал и, как показало время, на длительный период воспроизводил социальную базу для неформальной экономики, которая по различным оценкам формировала от 20 до 35% ВВП. Это означало существенное сужение сферы государственного влияния и контроля над процессами, протекавшими в сфере занятости.

Квазизанятость (нестандартная) занятость стала одной из основных причин бедности населения России. Она приобрела застойный характер, в некоторых регионах стала хронической [1]. В отличие от западных стран, где группами риска являются, прежде всего, женщины, инвалиды, молодежь, в России безработица и квазизанятость особенно затронула лиц с высшим образованием, наиболее подготовленные и квалифицированные кадры. Ситуация на рынке труда создала в России обширный социальный слой "новых бедных", людей, которые хотят и могут работать, имеют сравнительно высокий профессиональный и образовательный уровень, но либо практически не работают, либо получают нищенскую зарплату за свою работу.

Можно считать (и авторы не одиноки в своей оценке), что цивилизованного классического рынка труда в России не сформировалось. К признакам неразвитости рынка труда можно отнести доминирование государства как работодателя, отсутствие профсоюзов как стороны на рынке труда, низкую производительность труда, низкую и негарантированную оплату труда, неоправданную дифференциацию в оплате труда вне связи с его количеством и качеством, скандально плохие санитарно-гигиенические условия труда.

Какова же ситуация с положением исследуемых нами социально-профессиональных слоев и отдельных профессиональных групп в сфере занятости? Мы свели оценки представителями профессионалов и менеджеров, вычлененных нами из репрезентативного массива RLMS 2004, своего положения в сфере занятости в табл. 1.

Имеющаяся в наличии информация дает возможность выявить интегральную удовлетворенность респондентов своей работой, а также удовлетворенность некоторыми ее важными компонентами, а именно – условиями труда, его оплатой и возможностями профессионального роста. Как и следовало ожидать, пожалуй, наибольшую неудовлетворенность, сказывающуюся и на интегральной оценке трудовой деятельностью, испытывают опрошенные по части оплаты их труда. Так, среди профессионалов оплатой труда удовлетворены лишь около 20%, неудовлетворенные составляют две трети всех респондентов, и положение ненамного лучше и у высококвалифицированных профессионалов. Здесь доля неудовлетворенных составляет примерно 50%. Когда мы обращаемся к сравнительному анализу таких трех важных групп из числа профессионалов, как инженеры, врачи и преподаватели, то мы без труда обнаруживаем, что несколько более благополучную картину рисуют данные по инженерам, затем следуют врачи и учителя, в равной степени недовольные оплатой своего труда (в обоих случаях порядка 70%).

Что касается менеджеров, то здесь неудовлетворенность оплатой труда также значительна, хотя и не в таких масштабах: по менеджерам среднего звена – более 48%, по менеджерам высшего среднего звена – порядка 35%. Характерно относительно спокойное восприятие условий труда, хотя объективное исследование не совпадает с этими самооценками. Труд и учителя, и врача, как, впрочем, и инженера, по большей части случаев проходит в условиях, не соответствующих международным стандартам, рекомендуемым МОТ и ВОЗ. Такая смягченная, «погашенная» требовательность к условиям труда была характерна для русских работников и в советские годы. Видимо, здесь сказывается общее неблагополучие условий жизнедеятельности, включающей сферы труда, быта и досуга, ставшее привычным для наших сограждан.

Существенное расхождение между оценками профессионалов и менеджеров мы наблюдаем по удовлетворенности возможностями профессионального роста. Даже менеджеры высшего среднего звена, то есть люди статусно вполне благополучные, более чем в трети случаев, выражают недовольство своими позициями и стремление к профессиональному росту. Зато с профессионалами дело обстоит, на первый взгляд, странно. Они по основной своей массе удовлетворены возможностями профессионального роста. Понять это можно только в том смысле, что удручающая бедность большей части профессионалов отбивает у них желание повышать свой должностной и квалификационный статус.

Таблица 1 (часть 1)

Удовлетворенность профессионалов и менеджеров различными сторонами трудовой деятельности (в процентах по столбцу) (RLMS 2004)

Степень удовлетворенности	Профессионалы				В/к профессионалы				Менеджеры				В/с менеджеры			
	Работой в целом	Условиями труда	Оплатой труда	Возможностями профессионального роста	Работой в целом	Условиями труда	Оплатой труда	Возможностями профессионального роста	Работой в целом	Условиями труда	Оплатой труда	Возможностями профессионального роста	Работой в целом	Условиями труда	Оплатой труда	Возможностями профессионального роста
Полностью удовлетворены	10,7	12,3	3,9	6,1	15,8	9,3	4,4	8,2	18,9	11,6	7,4	13,7	13,9	13,0	12,0	9,6
Скорее удовлетворены	41,8	42,8	16,3	35,0	50,3	45,9	19,7	33,9	47,4	51,6	27,4	34,7	42,3	37,5	27,4	30,3
И да, и нет	23,3	19,4	13,3	21,1	18,6	19,1	25,1	18,0	15,8	17,9	16,8	17,9	23,6	20,7	22,1	22,1
Не очень удовлетворены	17,3	17,9	32,3	22,9	12,0	19,7	31,1	25,1	15,8	14,7	32,6	22,1	14,9	18,3	26,9	16,8
Совсем не удовлетворены	5,4	6,3	32,7	11,2	2,2	4,9	18,6	10,4	2,1	3,2	15,8	8,4	3,8	9,1	9,6	18,8
Нет ответа	1,5	1,3	1,4	3,7	1,1	1,1	1,0	4,3	-	1,1	-	3,3	1,4	1,4	1,9	2,4

Таблица 1 (часть 2)

Удовлетворенность представителей отдельных профессиональных групп различными сторонами трудовой деятельности (в процентах по столбцу) (RLMS 2004)

Степень удовлетворенности	Инженеры				Врачи				Преподаватели			
	Работой в целом	Условиями труда	Оплатой труда	Возможностями профессионального роста	Работой в целом	Условиями труда	Оплатой труда	Возможностями профессионального роста	Работой в целом	Условиями труда	Оплатой труда	Возможностями профессионального роста
Полностью удовлетворены	15,2	16,7	9,3	9,3	19,7	17,7	2,1	7,6	13,3	8,0	1,8	9,8
Скорее удовлетворены	45,8	48,3	24,9	35,0	41,9	36,7	15,3	44,3	42,2	45,3	10,6	34,6
И да, и нет	20,3	17,0	16,8	20,3	17,8	13,9	10,9	14,0	21,8	20,0	16,4	21,3
Не очень удовлетворены	14,7	14,0	32,0	23,1	16,2	20,9	22,6	23,1	15,6	19,6	32,9	22,7
Совсем не удовлетворены	2,9	2,9	15,4	9,7	4,4	10,8	49,0	8,8	5,8	5,3	36,9	5,8
Нет ответа	1,1	1,1	1,5	2,5	-	-	-	2,1	1,4	1,8	1,4	5,8

Ориентация на смену места работы отражает качества рабочей силы, приобретающие особую ценность на современном рынке труда. Приведенные в табл. 2 данные позволяют сделать вывод о том, что процесс сегментирования рынка труда успешно идет, чего не наблюдалось по обследованиям десятилетней давности. Серьезного внимания заслуживает тот факт, что среди проанализированных профессиональных сегментов рынка труда часть групп оказывается малоприспособлена для изменения специальности, переобучения, перехода на более ответственную работу и т.д. Серьезность этого факта связана с тем, что в наибольшей степени это характерно именно для тех групп, которые в значительной мере могут пострадать при намеченном новом цикле реформ, которые особенно скажутся на профессионалах и менеджменте бюджетной сферы. Например, наиболее подверженные угрозе безработицы в условиях структурной перестройки группы – учителя и врачи. А они лишь в 25% случаев выражают готовность к приобретению новой работы. Такая ситуация с многочисленными немобильными группами интеллектуальной рабочей силы, спрос на которую на рынке труда резко падает, создает серьезную угрозу социальных конфликтов, особенно в дотационных районах страны.

Таблица 2

Готовность сменить место работы (в процентах по столбцу) (RLMS 2004)

Готовность сменить место работы	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	В/к профессионалы	Менеджеры	В/с менеджеры	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Да	28,9	14,8	23,2	17,3	21,9	25,4	25,0
Нет	68,2	84,7	74,7	79,8	74,4	68,2	73,3
Затрудняюсь ответить	2,9	0,5	2,1	2,9	3,7	6,4	1,8

Исходя из перспектив диверсификации экономики, повышения ее инновационных характеристик, модернизации системы образования и здравоохранения, возникает вопрос о качественных параметрах изучаемых нами социально-профессиональных слоев и профессиональных групп работников интеллектуального труда. Рассмотренные выше их удовлетворенности - неудовлетворенности теми или иными сторонами своей деятельности как акторов отечественного рынка труда образуют одну сторону проблемы. Вторую сторону составляет степень их подготовленности к выполнению уже осуществляемых ими функций и накопленные, а также накапливаемые дополнительные квалификационные ресурсы для соответствия по функциональной грамотности предстоящим для осуществления функциям.

С этой точки зрения рассмотрим данные несколько устаревшего опроса ноября 2002г. относительно трех общефункциональных характеристик работников исполнительского интеллектуального и управленческого (менеджерального) труда. Нами были отобраны в этом контексте три взаимосвязанные характеристики современного работника: 1) использование компьютера в трудовом процессе 2) владение иностранным языком 3) навыки вождения автомобиля. В табл. 3 отражены полученные нами данные.

Таблица 3

**Владение общепрофессиональными навыками (в процентах к числу опрошенных)
(ноябрь 2002г.)***

	Владение навыками		
	Работа на компьютере	Иностранный язык	Вождение автомобиля
Профессионалы	46,7	17,0	37,3
В/к профессионалы	71,6	29,9	35,8
Менеджеры	59,4	21,9	65,6
В/с менеджеры	50,0	28,6	71,4
Отдельные профессиональные группы			
Инженеры	63,1	11,6	43,2
Врачи	35,5	32,3	38,7
Преподаватели	45,1	28,1	23,2

**Примечание.* В данной таблице приведены проценты владеющих перечисленными навыками. Отметим, что среди профессионалов значительный процент (11,2%) приобретает навыки владения компьютером, что же касается общения на иностранных языках, то тех, кто обучается им, – всего лишь 2,2% среди профессионалов; среди высококвалифицированных профессионалов доля таковых 7,5%, а среди менеджеров среднего и высшего среднего звена 6,3% и 7,1% соответственно.

Совершенно очевидно, что доля владеющих соответствующими навыками по каждой из категорий опрошенных нами работников, представителей перспективных в новой экономике видов трудовой деятельности, не адекватна нормативным требованиям современного рынка труда. Прежде чем делать окончательные выводы, обратимся к данным массива RLMS 2004, полученным ровно на два года позже (см. табл. 4). Данные эти не во всем сопоставимы, но образуют «картинку» той же конфигурации, что и материалы двухлетней давности. Можно принять за системное условие, что учителя, врачи, менеджеры, для которых Интернет не стал повседневностью, не соответствуют не только завтрашним, но и сегодняшним запросам экономики и общества.

Таблица 4

Квалификационные характеристики профессионалов и менеджеров по их самооценкам (процент давших положительный ответ от числа опрошенных) (RLMS 2004)*

	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	В/к профессионалы	Менеджеры	В/с менеджеры	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Пользование компьютером	58,1	67,2	74,7	47,6	89,5	54,5	48,0
Использование Интернета	42,3	65,0	45,1	55,6	55,8	39,7	40,7
Обучение на проф. курсах	13,0	10,4	8,4	2,9	6,2	24,9	20,9
Наличие планов на дальнейшее обучение	19,4	21,9	15,8	10,1	13,4	24,8	23,1

**Примечание.* Вопросы о квалификационных характеристиках были сформулированы в анкете следующим образом: Приходилось ли Вам в течение последних 12 месяцев пользоваться персональным компьютером в любых целях, включая печатание текстов, компьютерные игры и другое?; Приходилось ли Вам в течение последних 12 месяцев пользоваться Интернетом?; В течение последних 12 месяцев Вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте?; Собираетесь ли Вы продолжить образование на курсах, в техникуме, ВУЗе в течение ближайших трех лет?

Большая часть респондентов, надо заметить, достаточно объективно оценивает свои возможности в современной сфере занятости. Об этом свидетельствует материал исчисленной нами по RLMS 2004 табл. 5. Из нее следует, что опрошенные, принадлежащие, казалось бы, к социально продвинутым группам, испытывают неуверенность относительно перспектив трудоустройства в случае потери своей рабочей позиции. Достаточно сказать, что полностью или частично уверены в трудоустройстве с сохранением статусной позиции в случае увольнения с нынешнего места работы по профессионалам несколько более трети, а среди менеджеров – около 40%.

Таблица 5

Степень уверенности в сохранении социально-профессионального статуса (RLMS 2004)*

Степень уверенности	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	В/к профессионалы	Менеджеры	В/с менеджеры	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Полностью уверены	13,3	11,2	11,8	14,4	10,3	16,5	12,7
Скорее уверены	22,4	24,0	32,3	23,4	20,4	34,8	22,6
И да, и нет	14,3	14,5	9,7	18,0	14,1	18,9	12,7
Не очень уверены	22,8	29,1	24,7	21,6	28,1	14,3	24,4
Совсем не уверены	25,7	18,4	20,4	20,7	24,6	12,1	25,3
Нет ответа	1,6	2,8	1,1	1,8	2,4	3,4	2,4

*Примечание. Вопрос в анкете был сформулирован следующим образом: «Если предприятие, где Вы работаете, по каким-то причинам завтра закроется, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?»

Некоторым подтверждением незавершенности становления на рынке труда в качестве профессионалов и менеджеров работников, занимающих соответствующие рабочие позиции, являются данные об их занятости вне основной работы, представленные в табл. 6.

В 1990-х гг. вторичная занятость выполняла важную функцию, побуждая людей оставить патерналистские ожидания. Вторичный рынок рабочей силы, выступая как альтернатива первичному, охватывал практически все группы человеческих ресурсов и делал переход к новой экономической системе более органичным [2]. Наши выводы по вторичной занятости были подтверждены другими исследователями. Так, Я. Хибовская отмечала, что совокупная доля работников, имеющих как регулярную, так и нерегулярную дополнительную работу, в первой половине 1990-х гг. в 4 - 7 раз превышала соответствующие показатели развитых европейских стран. Доходы от вторичной занятости оценивались в целом невысоко. Как правило, работник, получавший мало на основной работе, невысоко ценился и на дополнительной [3].

На современном этапе развития в сегменте вторичной занятости произошли некоторые положительные изменения. Доля респондентов, не имеющих никаких дополнительных видов занятости оказалась равной: у профессионалов – свыше 75%; у менеджеров среднего звена – 80%; у менеджеров более высоких рангов – 62%. К сожалению, достаточных объяснений специфическому поведению представителей последней из названных групп мы не нашли. Скорее всего, здесь дело в том, что по характеру выборки, принятой в RLMS, сюда попал значительный процент малых предпринимателей-менеджеров из регионов с невысоким уровнем урбанизированности, если принять во внимание образ жизни. Что касается педагогов, то здесь наблюдается явление, впервые отмеченное еще советскими социологами из Новосибирска в 1970-х гг. Наш учитель не только на селе, но и в малых городах, по совокупности причин, включая низкий уровень оплаты труда, недостаточность развития сферы услуг и т.д.,

вынужден вести образ жизни полугорожанина – полукрестьянина. Высокий же процент вторичной и иной раз третичной занятости у врачей, преподавателей, инженеров, судя по нашим интервью, связан не столько с высокой квалификацией и вытекающей из нее затребованностью на локальном рынке труда, сколько с недостаточностью ресурсов для полноценной жизнедеятельности.

Таблица 6

**Занятость вне основной работы
(процент давших положительный ответ от числа опрошенных) (RLMS 2004)**

Занятость вне основной работы за последние 12 мес.:	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	В/к профессионалы	Менеджеры	В/с менеджеры	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Дополнительная работа	14,0	19,1	9,5	9,1	12,9	18,3	22,2
Выращивание на продажу или обмен овощей и фруктов	5,9	1,1	2,1	4,3	1,8	4,3	8,0
Оказание платных услуг (например, автоперевозки, ремонт техники, квартир, репетиторство и т.д.)	3,9	6,0	4,2	2,9	3,4	4,3	4,9
Производство скота, птицы, рыбы и т.д. на продажу	4,5	0,5	3,2	6,7	0,9	1,1	6,2
Торговля продукцией собственного изготовления (например, вязаные или сшитые вещи, пирожки и т.п.)	0,5	1,1	-	1,9	0,3	-	0,4
Продажа с рук продуктов или товаров, не произведенных респондентом лично (например, сигарет, продуктов, одежды)	0,6	0,5	-	18,3	-	1,1	0,9
Доля не имеющих дополнительных видов занятости	75,1	75,9	80	62	80,7	72,8	65,3

Подтверждением сказанному могут послужить суждения профессионалов, менеджеров и экспертов из проведенных в 2004-2005 гг. углубленных интервью. Так же как и менеджеры, большинство профессионалов подчеркивало привязанность к своему делу, отсутствие желания, склонности к занятию бизнесом. «Я считал себя специалистом, и... у меня была достаточно интересная работа. И мне не хотелось менять эту работу на бизнес». «...я люблю заниматься именно медициной, а не организаторской работой». Правда, часть из них, словно бы стесняясь, добавляет: «Я свою работу люблю, у меня нет никаких неприятных сторон. Здесь вполне все устраивает, кроме зарплаты». Учитель из Нижнего Новгорода так определил позицию, видимо, большинства: «Не нравится зарплата – очень банальное общее мнение. А единственное, что здесь держит – интерес, несмотря на усталость, я так полагаю».

Треть респондентов предпочла бы переезд в другой город смене профессии для улучшения своего материального положения: «Можно рассматривать такие предложения. Стоять на месте нельзя»; «Все зависит от того, что за работа, какие условия и куда ехать. Но так в принципе я бы возможно не отказался».

Все респонденты относятся положительно к дополнительной работе. «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». (Это заявил москвич, математик, научный работник). При этом респонденты совмещают места работы и по основной профессии, и по смежной, и по совершенно другой. Один достаточно характерный пример: «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». Конечно, такое использование своего времени может вести к деградации. Один из экспертов так оценил это девиантное по своей объективной характеристике поведение

профессионалов: «Реально улучшение материального положения идет за счет множественной занятости. Очень часто люди работают не в одном месте, а в нескольких. Хотя это конечно работа на износ, работа, подрывающая качество основного труда». Другой высококомпетентный эксперт добавляет: «Самая большая проблема состоит в том, что их плохо и неадекватно оценивают. Профессионалу где-нибудь у нас работать в любом месте, нужно, чтобы он, во-первых, постоянно имел возможность постоянно повышать свою квалификацию и так далее, то есть текущей учебы, специальной переподготовки. Никто в этот капитал профессиональный не вкладывает деньги».

Важным показателем приспособленности людей к новым условиям существования, появления дополнительных ресурсов и возможностей для социального продвижения в условиях современной России является организация ими собственного предприятия. По данным RLMS 2004 (см. табл. 7), новое дело, связанное с серьезным риском, пытались освоить 7,5% профессионалов; 11,5% высококвалифицированных профессионалов; как и следовало ожидать, неизмеримо больший процент стремившихся создать собственный бизнес оказался среди менеджеров. При этом если среди менеджеров среднего звена свое дело пытались открыть 15,8%, то среди менеджеров более высоких рангов таковых оказалось большинство, а именно – 71,1%. Другими словами, пока еще процесс отделения менеджмента от предпринимательства, управляющих от собственников в стране еще не завершен. Понятно, что подобная ситуация не является перспективной, если ориентироваться на формирование постиндустриальной экономики.

Таблица 7

**Наличие опыта организации собственного бизнеса
(в процентах по столбцу) (RLMS 2004)**

Наличие попыток организовать свой бизнес	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	В/к профессионалы	Менеджеры	В/с менеджеры	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Попыток не было	91,6	88,0	82,1	27,4	89,3	90,3	92,0
Попытки были, но ничего не получилось	5,0	6,0	7,4	4,8	5,9	7,5	3,6
Попытки привели к созданию бизнеса	2,5	5,5	8,4	66,3	3,2	2,1	3,1
Нет ответа	0,9	0,5	2,2	1,5	1,5	-	1,3

Все приведенные выше данные раскрывают положение в сфере занятости профессионалов и менеджеров без их разделения на занятых на предприятиях и в организациях государственной и частной собственности. Относительно менеджеров немаловажно принять во внимание, что многие из них, особенно занятые на малых и средних предприятиях, являются их владельцами и совладельцами. Опрос RLMS 2004 свидетельствует, что и поныне большая часть профессионалов (78,3%) и несколько более трети менеджеров (около 38%) работает на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной формы собственности. А в них советско-этикетские традиции взаимодействия работодателя и наемного работника сохранились в наибольшей степени.

В целом оценка экспертами положения профессионалов в разных сегментах рынка труда противоречива. С одной стороны, процветающие и динамично развивающиеся фирмы увеличивают спрос на специалистов с гарантированной высокой оплатой труда, а с другой – «...это опять-таки беда России – обилие низкооплачиваемых высококвалифицированных рабочих мест». Эти люди в основном трудятся в государственном секторе, и их судьба напрямую зависит от политики государства.

В подтверждение приведем данные представительного общероссийского опроса экономически активного населения России в ноябре 2002г. по учителям, имеющим законченное высшее образование и занятым в частных и государственных средних учебных заведениях (см. табл. 8).

**Доходы и заработная плата учителей в государственных и частных школах
(ноябрь 2002г.)**

Форма собственности	Учителя с высшим образованием	
	Государственная	Частная
Средний доход на одного члена семьи	2338	5333
Средний уровень заработной платы	3198	7333
Средний возраст	39	46

Разрыв в доходе и оплате труда примерно в два с половиной раза за выполнение одной и той же работы – это предмет для серьезного обсуждения в обществе и государственных органах проблем положения и поведения исследуемых групп в сфере занятости.

Несколько более сложная картина вырисовывается по данным RLMS 2004. Здесь мы не имели возможности сопоставить различия по уровню доходов между семьями респондентов, занятых в государственных и частных организациях. Но заработная плата дает примерно те же разрывы, что и в 2002г. В силу неполной сопоставимости данных с некоторой осторожностью можно констатировать небольшое сокращение разрывов в оплате труда, в особенности у преподавателей. Понятно, что более полный анализ этой проблемы требует включения в рассмотрение таких компонент, как закреплённость на рабочем месте, возможности получения переквалификации, кстати говоря, вызывающие серьезные конфликты у врачей в частном секторе, зачастую лишенных такой возможности. Заслуживают внимания также «зримые» и «незримые» компоненты социальных пакетов. Кроме того, судя по нашим интервью с экспертами, квалификация профессионалов в частном секторе, как правило, выше. Обескураживает лишь один параметр в табл. 9, а именно – более низкая оплата труда менеджеров среднего звена в частном секторе по сравнению с государственным. Примем во внимание статистическую представительность данных RLMS по данной группе респондентов. Объяснить мы это можем, пожалуй, лишь учтя то обстоятельство, что в частном бизнесе более либерально подходят к наделению функциями и статусом менеджеров среднего звена своих работников. Зато в продвинутом управленческом звене персонала (в нашей категориальности – менеджеры высшего среднего звена) очевидна профитность работы в частном секторе. Здесь, по-видимому, сказывается то обстоятельство, что менеджмент и предпринимательство зачастую воплощаются в частном секторе в одних и тех же акторах.

Таблица 9 (часть 1)

Заработная плата основных социально-профессиональных слоев в государственных и частных организациях (RLMS 2004)

	Социально-профессиональные слои							
	Профессионалы		В/к профессионалы		Менеджеры		В/с менеджеры	
Форма собственности	Госуд.	Частная	Госуд.	Частная	Госуд.	Частная	Госуд.	Частная
Средний уровень заработной платы	4423	7660	5876	10466	9264	8485	5733	11302
Средний возраст	42	39	45	35	44	41	47	40

Таблица 9 (часть 2)

Заработная плата отдельных профессиональных групп в государственных и частных организациях (RLMS 2004)

	Отдельные профессиональные группы					
	Инженеры		Врачи		Преподаватели	
Форма собственности	Госуд.	Частная	Госуд.	Частная	Госуд.	Частная
Средний уровень заработной платы	6397	10131	4437	6123	4233	4517
Средний возраст	44	40	41	41	44	43

Оценивая позицию государства в вопросе защищенности профессионалов, эксперты отмечали: « В основном у нас получается, что защищен тот, у кого минимальные возможности самого себя защитить. К сожалению, у нас очень подорваны навыки самоорганизации, поэтому очень слабы любые формы коллективной самозащиты. В основном это действительно стратегии индивидуального выживания». «Весь мир борется с помощью профсоюзов. У нас это не распространено. Но, наверное, в первую очередь, это хорошее знание трудового законодательства. Если я иду устраиваться на работу, я прекрасно должна знать, какие права я имею и каким образом я имею возможность эти права отстаивать». «Профессионалы должны объединяться». «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.».

Последствия политики по отношению к высококвалифицированным группам профессионалов общеизвестны: именно здесь мы понесли наибольшие потери, связанные с эмиграцией за рубеж компетентных специалистов в самом продуктивном возрасте. По этому поводу нет систематических данных. Как отмечали Л.М.Гохберг и Е.Ф.Некипелова, в статистическом учете с 1986г. из анкеты о выезде за границу были удалены вопросы об образовании и специальности. В соответствии с «Законом о въезде и выезде», вступившим в силу с января 1993г., были отменены выездные визы, а срок действия загранпаспортов был увеличен до пяти лет. [4]. В этих условиях за все годы масштабной «утечки умов» никакими надежными данными о реальных параметрах миграции элитных человеческих ресурсов государство и общественность не располагают. Можно предположить, что отток из науки и сопряженных сфер профессиональной деятельности в большей мере пришелся на внутристрановую межотраслевую мобильность.

Но в креативных сферах деятельности абсолютные показатели оттока – притока несопоставимы по своей значимости с качественными параметрами. Известно, что за 1990–1999 гг. страну покинули 80 % математиков и 50 % физиков мирового уровня. Это около 8 тыс. человек, чей отъезд критически опасен для отечественной науки. [5] По данным на 2005г., порядка 40 тыс. выходцев из России занимаются наукой в США и Западной Европе. Еще около 30 тыс. постоянно ездят в зарубежные исследовательские центры для проведения научных работ. Только в США вчерашние россияне обеспечивают 20-25 процентов американского рынка высоких технологий, что составляет никак не менее 10 процентов мирового рынка. [6] По оценке академика В.Е.Захарова (сентябрь 2003г.), в университетах США к началу 2000-х гг. 10-15% математиков и физиков - выходцы из России. [7].

Методика, принятая ООН, дает возможность измерить упущенную выгоду от эмиграции одного специалиста с высшим образованием, ученой степенью. Она оценивается в 200-250 тыс. долл., а в целом «утечка умов» ежегодно обходится России в 25 млрд. долл. [8]. По прогнозам Комиссии по образованию Совета Европы, ежегодные убытки нашей страны в результате научной эмиграции составили не менее 50-60 млрд. долларов [9].

После нескольких лет затишья с 2004г. вновь возродилась и стала активно обсуждаться тема ущерба от «утечки умов» за рубеж и соответственно разработки мер по закреплению молодежи в науке. Но факторы, стимулировавшие этот интерес, были иными, чем в первой половине 1990-х гг. Стала очевидной возросшая экономическая прочность государственности, и соответственно возрос поток требований к руководству страны сместить интересы и ресурсы в сторону науки и инноватики. Увеличилась и ориентированность молодежи новых возрастных когорт, обучающейся в лучших российских университетах, на работу в отечестве.

Но положение ученых, несмотря на гигантский приток нефтедолларов в страну, к моменту, когда пишутся эти строки (март 2006г.), улучшилось незначительно. «Протекание» молодых кадров через сферу науки

продолжается, равно как и сохраняется «утечка умов» за рубеж. Опросы, проведенные в 2004 г. науковедами из Института истории естествознания и техники РАН, а также социологами Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, показали, что усиливается расслоение научного сообщества. Так, доходы на уровне бизнес-сектора (т.е. 500 долл. и выше) имели только 5% ученых. Дополнительные доходы получают в основном за счет исследовательской (гранты различных фондов, контракты и договоры с заказчиками) или преподавательской деятельности. Однако очевиден и позитивный сдвиг: в настоящее время не связанная с наукой коммерческая деятельность является основным источником доходов только для 8% ученых, тогда как в середине 1990-х гг. дополнительной занятостью вне научно-образовательной сферы было охвачено до 70% исследователей. [8; 10, 11].

За 2002 -2004 гг. доля российских авторов в мировом потоке научных публикаций сократилась с 3,6 до 2,4%. Включенность российских ученых в мировое научное сообщество также не очень высока: согласно опросу Института психологии РАН, только 39% российских исследователей участвуют в международных программах и проектах. Опросы также показали, что 56% ученых не предвидят повышения уровня своих доходов в ближайшие годы. Такая ситуация является не слишком привлекательной для молодых, и почти 1/3 научной молодежи в ближайшие 3 года планирует найти другую, хорошо оплачиваемую работу [8].

Напомним, что к 2004г. каждый второй доктор наук был старше 60 лет, кандидат наук – 50 лет, академик – 70 лет. Образуется возрастной вакуум между представителями старшего поколения и молодыми [9]. Именно люди среднего, самого эффективного в науке возраста от 30 до 45 лет, обретая творческий потенциал, уезжают из страны, а если остаются, то работают на зарубежного заказчика. В результате прерывается связь поколений, разрушаются научные школы, по которым Россия занимала ведущие позиции в мире.

По количеству ученых мы пока еще стоим на 3–4-м месте в мире, но на 10 тысяч человек населения у нас приходится примерно 60 ученых, а в Японии, Финляндии, Швеции – без малого 100, то есть Россия отстает почти вдвое. Если в 1989 г. число исследователей в России составляло 1,1 млн. человек, то в 2003 г. – 410 тыс. [12; 13]. Восстановить прежнюю численность научных кадров мы уже, вероятно, не сможем, да и не это главное. Центральной является проблемная ситуация с качественной стороной образованной части общества. Качество российского образованного слоя снижается, несмотря на то, что количество образованных людей все увеличивается. За 1994 – 2003 гг. выдавалось по 500 тысяч дипломов о высшем образовании ежегодно. Понятно, что постоянно растет и слой людей с высшим образованием, но не занятых по своей специальности. Только после 1998 г. численность таких специалистов, занятых на низко квалифицированной работе, увеличилась в 8 раз [14].

Мы присоединяемся к точке зрения тех, кто рассматривает произошедшую в 1990-х гг. эмиграцию из страны интеллектуальной элиты в подобном масштабе как национальную катастрофу. Тем более, что этот процесс, пусть и в ослабленном виде, продолжается. Сжатие масштабов эмиграции во многом связано с исчерпанием ресурса суперкадров по многим научно-техническим направлениям. Как отмечает Т.С.Гузенкова, по пессимистическим оценкам Россия потеряла до двух третей научного потенциала; по оптимистическим – примерно треть. Наибольшие потери понесли те области естественных и технических наук, которые ныне являются точками роста качественно нового знания и технологий [14].

Между тем, технологии поддержки профессионалов для уменьшения их эмиграции и повышения доли в ВВП наукоемкой продукции успешно реализуются не только в странах с административными ограничениями на выезд, но и в таких небогатых демократических государствах как Индия. Располагает такими возможностями и Россия. Проблема именно в проводимой политике.

Характерно, что в благополучном 2000 г. затраты на науку составили лишь 2,05% в государственном бюджете и были в 30 раз меньше, чем в 1990 г.; в 2003г. они поднялись до 2,19% и достигли 39,9 млрд. рублей, т.е. примерно 1,3 млрд. долл. По закону о национальном бюджете на 2005г. на науку было выделено 56 млрд. рублей (\$2 млрд.), т.е. 2% от всех расходов. При этом была подчеркнута прикладная ориентированность затрат. Очевидно, что от такого распределения страдают долгосрочные исследования, к которым относится большая часть прорывных технологий.

Как заявил в июне 2005г. министр образования и науки А.А.Фурсенко: «Закон о науке не исполнялся никогда, он был популистским. В долгу перед бюджетниками не правительство, а все мы...» [15]. Правда, в результате отрицательного общественного резонанса летом-осенью 2005г. были приняты решения о резком повышении заработной платы работникам науки с доведением в 2008г. зарплаты ученых до 30 тыс. рублей. В 2005г. средняя оплата труда даже докторов и кандидатов наук составляла лишь 7 тыс. рублей (около \$230).

В таких случаях возникает вопрос о той группе интересов, которой такая политика выгодна. Уже упоминавшийся В.Е.Захаров объясняет проводимую политику специфическими интересами бизнес-элиты, тем, что «утечка умов» для олигархического капитализма «...не является проблемой. В сырьевой экономике проще приобрести взамен проданной нефти нужное оборудование, чем создавать что-то свое». В итоге, по такому показателю как конкурентоспособность экономики Россия находится на 43-м месте в мире; по индексу инновационности она занимает 28-ю позицию; по индексу же развитости информационных и коммуникационных технологий ее вообще нет в списке из 44-х более или менее успешных стран [16].

Литература

1. *Гимпельсон В.Е. И Капелюшников Р.И.* (ред.) Нестандартная занятость в российской экономике. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2006. С. 7-8.
2. *Шкаратан О.И., Тихонова Н.Е.* Занятость в России: социальное расслоение на рынке труда//Мир России. 1996, №1.
3. *Хибовская Е.* Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. 1995, № 5.
4. *Гохберг Л.М., Некипелова Е.Ф.* Статистическая оценка эмиграции научных кадров / Интеллектуальная миграция в России. Под общей ред. С.А.Кугеля. СПб.: Политехника, 1993. С.49-50.
5. *Павлюткин В.* «Мышеловка» для академиков // Мир за неделю. 1999. № 12. 13–20 ноября.
6. *Харичев И.* Российская наука: быть или не быть? // Знание – сила. 2005. №6. С.32.
7. Известия. 2003. 13 сентября.
8. Российская экономика в 2004 году. Тенденции и перспективы. Главный редактор Е.Т.Гайдар. М.: Институт экономики переходного периода, 2005. С.355.
9. *Наумова Т.* Научная эмиграция из России//Свободная мысль. 2004, №3. С.127.
10. *Юревич А.* Умные, но бедные: ученые в современной России. М.: МОНФ, 1998. С. 104.
11. *Юревич А., Цапенко И., А. Прихидько А.* Сколько и как зарабатывают наши ученые? // Науковедение. 2004. №1. С. 58.
12. Россия в цифрах. 2005. Краткий статистический справочник. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2005. С.287.
13. Воспроизводство научной элиты в России: роль зарубежных научных фондов (на примере Фонда им. А.Гумбольдта) / Под ред. Чепуренко А.Ю., Гохберга Л.М. М.: РНИСиНП, 2005. С. 12,13.

14. «Утечка мозгов» и организация науки. Круглый стол в редакции «Свободная мысль» 24 июня 2004г. // Свободная мысль. 2004. №9. С.121.
15. *Тимофеева И.* Науке обеспечили уход // Новая газета. 2005 №64, 01 – 04 сентября. С.15.
16. Pocket world in figures. London: The Economist in association with Profile Books Ltd, 2003. P.56-58.