

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ РОССИИ:  
ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ РЫНКА****ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: СОЦИАЛЬНОЕ  
РАССЛОЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА****О.И.Шкаратан, Н.Е.Тихонова**

*После десятилетий жизни в условиях гарантированной занятости россияне оказались акторами на формирующемся рынке труда. Готовы ли и в какой степени разные группы населения к новым обстоятельствам деятельности? Идет ли в стране де-квалификация рабочей силы или, напротив, инициативные и одаренные работники получают теперь возможности для самореализации? Статья является попыткой ответить на эти вопросы на основе данных социологических исследований. Кроме того, в ней рассмотрен процесс формирования социально-дифференцированного рынка труда, сегменты которого требуют своих методов регулирования, что крайне важно не только для успешного хода экономических преобразований, но и для самосохранения здоровых сил общества перед лицом тяжелых процессов переходного периода.*

**ВВЕДЕНИЕ**

**Д**ля организации управления занятостью сегодня представляется очевидной необходимостью выработки системы мер воздействия на рынок труда в условиях нарастающей безработицы, функциональной неграмотности больших групп населения, продолжающейся эмиграции элитной части рабочей силы, смены критериев в оценке работников в частном секторе экономики, ставшего фактом массового притока беженцев из бывших союзных республик.

Препятствия, связанные с переходом России к рыночной экономике, разнообразны. Среди них существенно расхождение между готовностью и желанием значительной части работников народного хозяйства трудиться в условиях рынка, с одной стороны, и их слабой реальной подготовленностью к функционированию в рыночных механизмах (привычка к патернализму,

---

Авторы статьи благодарны Федеральной службе занятости РФ и Российскому гуманитарному научному фонду (грант № 95 - 06 - 17582 по теме "Переход к новой системе стратификации в посткоммунистической России"), при финансовой поддержке которых на разных этапах осуществлялось данное исследование. Кроме того, авторы выражают благодарность А.И. Астахову, Е.И. Пахомовой, С.С. Фролову, в различное время принимавших участие в работе над проектом.



уравнительным формам распределения, функциональная неграмотность, отсутствие навыков к жизни в условиях негарантированной занятости, неготовность к смене форм активности, профессии, места жительства и т.д.) - с другой.

Важна и неготовность предпринимательского корпуса 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. Иными словами, и наемная рабочая сила, и работодатели выступают, к сожалению, как ученики на формирующемся рынке труда.

Не в лучшем положении оказываются и представители государственных органов управления, которые также впервые действуют в условиях не распределительной экономики, а складывающихся рыночных отношений. Затруднения для управляющих органов усилены тем обстоятельством, что в стране почти нет реальных профсоюзов, которые должны были бы представлять интересы конкретных групп экономически активного населения. Вследствие неструктурированности и неинституционализированности общества обнаружение подлинных интересов групп наемных работников и работодателей возможно лишь через специальные исследования.

Для запуска механизмов рынка труда в России необходимы радикальные изменения в традиционном поведении российского населения. Рынок формирует иной тип требований к работнику. Речь идет не только о повышении квалификации и большей ответственности, но, может быть, прежде всего о возрастании потенциала мобильности, готовности адаптироваться к быстро меняющимся условиям современного производства. Сегодня именно потенциал мобильности превращается в важнейшую предпосылку реформ.

В то же время ранее привычные ценностно-нормативные стереотипы в сфере труда были ориентированы на стабильность, неизменность, гарантированность. Текучесть кадров и трудовая мобильность вне специально организованных потоков рассматривались как негативные явления, нарушающие стройный ход планового производства. Рекомендации, которые предлагались учеными и практиками по итогам исследований трудовых перемещений, были, как правило, нацелены на закрепление кадров в их статусе, на их рабочих местах и в профессиях, на данной территории. Вся система моральных и материальных поощрений, а также распределения социальных благ в СССР традиционно была ориентирована на закрепление профессионального и квалификационного статусов работника в сфере производства. Такое полупроизводственное регулирование индивидуального потребления частично компенсировало низкую оплату труда и обеспечивало работников некоторыми материальными и культурными благами.

Однако в условиях складывающегося рынка труда прежнее значение стабильности, закреплённости рабочей силы значительно упало. Началась диверсификация рабочей силы, формирование групп, образующих особые сегменты на рынке труда. Среди этих групп особого внимания заслуживают те, которые мы назвали проблемными. Именно по отношению к ним и должны быть сформулированы стратегии управления.

Мы полагаем, что при изучении человеческих ресурсов России среди работников целесообразно выделить три проблемных группы, заслуживающих



специального анализа: 1) маргинальные слои городского населения, 2) квалифицированные рабочие, сосредоточенные преимущественно в ВПК; 3) высококвалифицированные работники, главным образом занятые в науке, искусстве, производствах с высокими технологиями.

Патологический характер урбанизации и индустриализации в советской России привел к значительной доле маргиналов в составе городского населения. Эти люди были обычно функционально неграмотны и не обладали сколь-либо значимой собственностью. Резкое снижение уровня жизни и осознание этой частью россиян своей бесперспективности в формирующейся новой социально-экономической системе дестабилизирует социальную обстановку. Включение подобного типа людей в современные формы занятости - одна из ключевых проблем переживаемого сейчас Россией тяжелейшего периода.

Другая проблемная группа - это квалифицированные рабочие, занятые в военной промышленности, оказавшейся в драматической ситуации в связи с безграмотно проводившейся конверсией. Около трети работников народного хозяйства бывшего СССР работали непосредственно в интересах обороны страны, а если учесть всех поставщиков из гражданских отраслей промышленности и сельского хозяйства, направлявших свою продукцию в ВПК, и военнослужащих, а также членов семей всех указанных групп населения, то можно говорить о том, что более половины жителей страны так или иначе зависели от ВПК и были заинтересованы в его процветании. На Россию приходилось 82% военно-промышленного потенциала СССР и около 80% всех предприятий советского ВПК. ВПК имел преимущественное право комплектовать свой персонал лучшими молодыми специалистами. Работники ВПК обладали многочисленными привилегиями (повышенная заработная плата, первоочередное предоставление квартир, особая система учреждений лечения и отдыха). И все это рухнуло после августа 1991 года.

Третья группа - это высококвалифицированные работники. В 1960-е гг. советская система образования получила мировое признание. С нею во всем мире связывали успехи русских в космосе и ядерном вооружении. В 1990г. на 1000 чел. населения России старше 15 лет 806 имели высшее или среднее (полное и неполное) образование, в вузах училось 3.0 млн. студентов, в народном хозяйстве было занято 8.7 млн. специалистов с высшим образованием (1). В областях науки и техники, связанных с "обороной", функционировали технические университеты и институты с блестящей профессурой и солидной материально-технической базой, расположенные, как правило, в Москве и Петербурге.

Конечно, на рынке труда действуют и другие представительные группы работников. Прежде всего следует иметь в виду значительный процент россиян, живущих в сельской местности и находящихся в предрыночной (или квазирыночной) ситуации. Они по-прежнему находятся в полукрепостнической зависимости от "красных баронов" (директоров совхозов и председателей колхозов) и не вольны менять место жительства и характер деятельности. Кроме того, есть немаргинальные и не связанные в прошлом с оборонным производством работники народного хозяйства.

В этих условиях нужны целенаправленные усилия по формированию социально дифференцированного рынка труда, сегменты которого требуют своих методов регулирования, что крайне важно не только для экономиче-



ских преобразований в целом, но и для самосохранения здоровых сил общества перед лицом тяжелых процессов переходного периода.

Проблема здесь в степени готовности и подготовленности конкретных групп населения к переменам на рынке труда. Существуют две оппонирующие версии по этому поводу. Первая без серьезных доказательств утверждает, что россияне совершенно не могут приспособиться к рыночной ситуации, идет декавалификация рабочей силы. Вторая версия, кстати говоря также необоснованная, утверждает обратное, - что в России наконец-то создается развитая инфраструктура, в которую затребованы образованные люди, что инициативные и одаренные работники получили теперь возможности для самореализации, а доля "тонущих" не столь уж велика и постепенно уменьшается. Установление истины имеет принципиальное значение для выбора управленческих стратегий по отношению к сфере занятости. Поэтому необходимы данные о реальной ситуации, чему и посвящено исследование, материалы которого включены в нашу статью.

Угрозу в реализации потенциала человеческим ресурсам в России представляет растущая безработица в условиях резкого снижения уровня жизни для большинства россиян. По данным Федеральной службы занятости, в течение 1992 года число безработных возросло в 9,3 раза (с 61,9 тыс. человек до 577,7 тыс.). Статус безработного получали примерно 50% не занятых трудовой деятельностью граждан, обращающихся в службу занятости. Уровень безработицы составил на конец года 0,7%.

В январе 1994 г. официальный статус безработного имели 0,8 млн человек, т.е. менее 1% от числа занятых; в то же время по разным оценкам работали неполный рабочий день или находились в административных неоплачиваемых отпусках от 4 до 7 млн человек. Таковы были масштабы скрытой безработицы. В некоторых регионах на одно свободное место приходилось по 13 претендентов. В исследованиях, где оценка уровня безработицы проводилась по западным методикам расчетов, представлены более внушительные оценки: от 10 до 15 миллионов (2).

В октябре 1994г. количество официально зарегистрированных Федеральной службой занятости безработных достигло 1,48 млн человек. По данным обследований Госкомстата РФ, проведенным по методологии МОТ, число безработных возросло с 3,6 млн человек в 1992г. до 4,9 млн человек в октябре 1994г. Общий уровень занятости снизился с 74,4 млн человек в 1990г. до 70,3 млн человек в начале 1994г.

В 1995 году абсолютные размеры сокращения занятых по сравнению с предыдущим годом несколько снизились: с января по сентябрь численность занятых уменьшилась менее чем на 1 %, тогда как в 1994 году примерно на 3.5 %. Административное сокращение численности работников по-прежнему не приняло массового характера, и в пересчете на год уровень высвобождения рабочей силы сохранялся равным одному проценту среди списочной численности. Тем не менее на декабрь 1995 года общий уровень безработицы превысил 8 % по методике МОТ и 3.6 % по методике Госкомстата РФ (3).

Тогда как открытая безработица увеличивалась сравнительно медленно, рост масштабов скрытой безработицы носил взрывной характер. По данным Госкомстата РФ, в марте 1993г. среднее число дней вынужденного простоя на 1 чел. составляло: в марте 1993г. 14,0; в сентябре 1993г. - 23,0; в марте 1994г. - 28,9; в сентябре 1994г. - 35,4. В сентябре 1994г. 24% занятых на об-



следованных предприятиях промышленности, строительства, транспорта, связи, науки находились в вынужденных отпусках по инициативе администрации со средним сроком в 35 рабочих дней на человека. Еще 16% занятых вынуждены были работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Эта частичная занятость деформирующе влияла на рынок труда, искажала ориентиры в политике доходов, тормозила процессы структурной перестройки, определения эффективных производств и т.д.

Формирование реального рынка труда, растущая безработица, появление значительных групп населения, потерявших надежду найти себе рабочие места, стимулировали появление исследований по проблемам занятости. Мы не ставим себе целью дать обзор этой литературы, вполне заслуживающей серьезного анализа, отметим лишь несколько соображений отдельных авторов, которые показались нам близкими и подкрепленными реальными систематическими данными.

Начиная с 1991 г. в Москве, Московской области, городах Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и Иванове Международной Организацией Труда проводится обследование. Материалы обследования показали, что скрытая безработица, или, по выражению авторов, "безработица неуволенных", как минимум в 5 раз превышает официально регистрируемую. Авторы пришли к нерадостным выводам о том, что тенденция роста скрытой безработицы усиливается, а надежды на государственное содействие решению проблем в области занятости весьма иллюзорны. (4)

К родственным выводам пришел в цикле своих публикаций и А. Дадашев. Он подчеркивает, что национальный рынок труда в России находится пока на стадии формирования, поскольку нет еще полноценного рынка жилья, реально ограничена свобода выбора места жительства. В этих условиях, по его мнению, крайне необходима четкая государственная политика по регулированию рынка рабочей силы, чтобы на этапе перехода к рыночной системе хозяйствования не допустить перехода безработицы в хроническую и массовую. При этом А. Дадашев, как и большинство авторов, придает особое значение региональным проблемам управления занятостью. (5)

Так, А. Алексеев и Ю. Симагин обнаружили огромную разницу в показателях безработицы по регионам. Даже по таким крупным административным единицам как области, края и республики уровень безработицы по данным на 1 сентября 1994 г. различался в 40 раз (от 0.2 % в Москве до 8.3 % в Ингушетии). По характеру и масштабам безработицы авторами выделено 7 типов регионов, они отличают два "пути" развития безработицы: 1) рост безработицы в старопромышленных районах происходит за счет резкого сокращения объемов производства в устаревших отраслях промышленности; 2) рост безработицы в национальных республиках Северного Кавказа происходит за счет постоянного значительного увеличения численности населения в трудоспособном возрасте, которое необходимо обеспечить работой. (6)

Справедливы размышления исследователей о скрытых, носящих глубинный характер процессах в сфере занятости. Анализ показывает ускоренные темпы роста занятости в теневой экономике, достигшие по расчетам А. Ананьева 10-15 млн. чел. к началу 1995 г. В то же время происходят регрессивные изменения в отраслевой структуре занятости. Этому способствует и политика в оплате труда, при которой с большим отрывом от других отраслей растут заработки в топливно-энергетическом комплексе. Высвобож-



дение работников из государственного сектора экономики во многом сопровождается отрицательными структурными изменениями в профессиональном и квалификационном составе рабочей силы. (7)

Рассматривая проблемы политики занятости, исследователи стремятся раскрыть пути коррекции ситуации, развития позитивных процессов на рынке труда. В этом отношении весьма интересна серия монографических исследований на предприятиях Москвы, Самары, Кемерово и Сыктывкара, проведенных в 1992-1993 гг. в рамках российско-британского проекта "Перестройка управления и трудовых отношений в России". Авторы пришли к выводу, сохранившему свое значение и на начало 1996 г., что основным тормозом качественных сдвигов в области занятости в России является отсутствие промышленной политики, делающей ставку на динамичные предприятия, которые были бы заинтересованы в рыночных преобразованиях и в улучшении качественных характеристик рабочей силы - как специалистов, так и рабочих. (8)

Лишь начиная с 1995 г. в публикациях прослеживается смена подходов руководителей предприятий от установки на поддержание численности персонала ("сохранение коллектива") к установке на оптимизацию численности и структуры работников предприятия. Старой установки (поддержание численности) придерживались в начале 1994 г. 47 % руководителей предприятий, а в первом квартале 1995 г. - 19 %. При этом руководители предприятий практически свободны от какого-либо внешнего вмешательства в процесс принятия решений, касающихся рабочей силы. Лишь 2 % респондентов РЭБ считают себя в основном или полностью несамостоятельными при решении вопросов о численности и составе персонала. (9)

Динамика изменений на рынке труда, как правило, проходит три фазы. В течение первой наблюдается большая текучесть кадров и сокращения набора на предприятия. Для второй характерны сокращения текучести на фоне резкого сокращения вакансий (что и наблюдается в России в последнее время). Третья фаза неизбежно сопровождается массовыми увольнениями, так как оказываются исчерпанными все возможности для сохранения рабочих мест - неоплачиваемые отпуска, сокращенная рабочая неделя, гибкие графики. Россия вступает в третий период.

## 2. ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ ПРОВЕДЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Цель и задачи

Чтобы оценить пропорции различных групп на рынке труда, учесть качество их трудового потенциала в контексте глобального рынка труда, следует принять во внимание, что за последние десятилетия политика воспроизводства рабочей силы была направлена на формирование индустриального типа работника и на индустриальную систему занятости; идеалом этой системы являлся специализированный рабочий и стабильная рабочая сила; существующий образовательный и технический уровень не являлся тревожным фактором; в системе квалификации акцент делался на производственный опыт и гораздо меньше (а для подавляющей части рабочего класса в материальной сфере производстве вообще не ставился) на интеллект и знания.

Но доминантой общественного развития в мире давно стала технологическая революция. И России необходим новый тип воспроизводства челове-



ских ресурсов и новая система занятости, которые могли бы обеспечить качественный сдвиг в уровне экономического роста. Они должны привести, в отличие от индустриального периода, к сдерживанию, а потом и к приостановке количественного увеличения непосредственно занятых в материальном производстве; к интенсивным структурным изменениям в системе занятости, которые должны обеспечить перевод рабочей силы в новые, прогрессивные отрасли деятельности, прежде всего - в так называемую третичную сферу занятости, которая, очевидно, еще десятилетия не потеряет свои поглощающие способности; к резкому повышению образовательного и профессионального уровня при широком профиле подготовки (цель в этом случае - обеспечить интеллектуальный резерв в отношении требований новой техники и производства).

Центральным моментом в целостной политике в отношении трудовых ресурсов должна быть идея *их социального воспроизводства*. Социальное воспроизводство - это процесс эволюционного развития системы социальных отношений, социальных групп и индивидов в форме их циклического воспроизведения. Оно включает в себя как воссоздание ранее существовавших элементов социальной стратификации и отношений между ними, так и возникновение и расширенное воспроизведение новых элементов и отношений (как и отмирание старых). Применительно к проблеме занятости воспроизводственный подход предполагает:

- во-первых, охват во всей необходимой целостности всего цикла воспроизводства трудового контингента населения, от его биологического производства через социализацию и формирование трудовых потенций до их реализации в производстве;

- во-вторых, отказ от точки зрения, согласно которой человек выступает лишь как трудовой ресурс производства. Человек с его потребностями и интересами должен быть отправным пунктом, а вопросы занятости должны быть производными, ставиться и решаться в контексте проблемы роста человеческого капитала;

- в-третьих, рассмотрение каждого элемента социального воспроизводства в их тесной взаимосвязи (человеческие индивиды, условия и факторы, отношения). Ориентация на интенсивное социальное воспроизводство рабочей силы предполагает наращивание трудового потенциала, под которым нами понимается совокупность психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов в их взаимосвязи и развитии.

Исходя из сказанного выше, можно сформулировать цель исследования следующим образом.

**Целью исследования**, проведенного нами, являлось изучение социального воспроизводства рабочей силы в контексте ее социальной стратификации.

Данная цель реализовывалась в последовательном решении задач:

1. Разработка методики и инструментария эмпирического социолого-экономического исследования рынка рабочей силы и процессов социального воспроизводства.

2. Оценка качества человеческих ресурсов России в контексте мирового рынка труда.

3. Анализ стратификации и сегментации рынка рабочей силы (основные социально-профессиональные, этнокультурные и демографические категории рабочей силы и источники их формирования; оценка материального



положения и перспектив занятости в основных сегментах рынка труда; направления и формы мобильности рабочей силы).

4. Выявление основных типов экономически активного населения России при переходе к рынку как объектов управленческих технологий, способствующих решению проблемы занятости населения.

5. Раскрытие мотивов и норм поведения различных социально-профессиональных, этнокультурных и демографических групп на рынке труда, их реакций на изменение социально-экономической ситуации.

6. Оценка материального положения и перспектив занятости различных групп населения, в том числе функционально неграмотных и безработных, их позиции на рынке труда, видения ими перспектив карьеры и занятости, отношения к работодателям разного социального типа.

7. Предложение выводов и рекомендаций для выбора стратегии управления занятостью в России.

## **2.2. Представительный опрос**

Комплексный характер исследования предполагал применение широкой гаммы методов. Были проанализированы неопубликованные данные переписей населения 1959-1989 гг; проведены интервью экспертов по оценке качества русской рабочей силы и сегментации рынка труда. Центральное место в исследовании занял представительный опрос населения России, в котором в качестве респондентов выступали все категории взрослых жителей старше 18 лет (1994 г.), а также углубленное изучение в 1995 г. результатов этого исследования через призму ресурсно - потенциального подхода к проблемам занятости и стратификации.

### **2.2.1. Инструментарий опроса населения**

Одним из надежных инструментов выявления и описания преобладания типов наемных работников, объяснения факторов их формирования и включения в различные секторы рыночной экономики служит репрезентативное социологическое исследование, сочетающее накопленные в свое время отечественной ( до 1930-х годов ) и зарубежной наукой теоретические подходы с системой методов сбора и статистической обработки данных.

Опрос проводился на основе составленного нами бланка развернутого формализованного интервью, рассчитанного на применение в любой культурной среде. Пилотаж инструментария был осуществлен в Москве и ее пригородах в беседах с представителями разных социально-культурных групп. Массовый опрос (3200 респондентов) был выполнен в январе-феврале 1994 года на федеральной сети респондентов, организованной Институтом социологии Российской Академии Наук.

В формализованное интервью вошли 164 вопроса по различным характеристикам и качествам работника (профессия, образование, динамика профессиональной карьеры, уровень благосостояния и качество жизни, источники и формы получения дохода, организация досуга, социальное происхождение и социальная среда, ценностные ориентации и мотивы трудового поведения и пр.), и рынка рабочей силы (отрасль, социальный и экономический тип предприятия, состояние занятости самого опрошенного и его ближайшего окружения, возможности и готовность респондентов к смене места работы и профессии и т.д.). Экземпляр бланка интервью прилагается.



Детально анализировалась социальная и профессиональная структура рабочей силы в России. Вопросы по этой тематике были открытыми - методика их классификации (послужившая основой для выделения сегментов рынка рабочей силы) приводится ниже.

В интервью также вошли вопросы по исследованию социальных изменений при переходе от властно-государственных отношений в экономике к собственническим (вопросы на принадлежность к государственно-частному сектору, наличие разнообразных форм получения дохода и т.п.). Особое внимание уделялось при разработке интервью параметрам уровня и качества жизни и их изменений при переходе к рынку. Мотивационный блок был включен в интервью для изучения изменений в массовом сознании в условиях установления экономических отношений нового типа.

Подготовка результатов интервью к обработке состояла в кодировании открытых вопросов, в проверке заполнения, в переносе данных на кодировальные листы. Среди открытых вопросов особое внимание при обработке результатов уделялось таким, которые представляют собой рабочие характеристики и характеристики образа жизни респондента: о профессии и о семье респондента.

Алгоритмы кодирования открытых вопросов составлялись следующим образом. Для открытого вопроса конструировалась шкала и задавались правила, согласно которым по ответам респондента, зафиксированным в бланке интервью, определялась его позиция на сконструированной шкале. Шкалы открытых вопросов конструировались на основе анализа данных выборки из полного массива. Выборка состояла из результатов интервьюирования 3200 респондентов. К конструируемым шкалам предъявлялись следующие требования: логическая обоснованность - соответствие теоретическим представлениям об измеряемом признаке; статистическая обоснованность - соответствие данным выборки; сопоставимость со шкалами, принятыми в госстатистике. Если требования оказывались несовместимыми, то для кодирования одного и того же вопроса использовалось несколько шкал.

После составления алгоритмов проводилось кодирование ответов на открытые вопросы по всему массиву. Коды проставлялись не сразу по всем открытым вопросам, а по блокам вопросов с близкими алгоритмами кодирования. После кодирования открытых вопросов была проведена проверка заполнения каждого бланка интервью по всем вопросам - закрытым и открытым.

### **2.2.2. О репрезентативности проведенного опроса**

Выборка (объем - 3200 человек) была размещена в 11 основных экономико-географических регионах пропорционально проживающему в них населению: Северном, Северо-Западном, Центральном, Волго-Вятском, Центрально-Черноземном, Поволжском, Северо-Кавказском, Уральском, Западно-Сибирском, Дальневосточном. При этом учитывалась специфика Москвы, Санкт-Петербурга, а также других городов, имеющих статусы республиканских центров. Было соблюдено представительство типов поселения (столицы, крупные города, средние города, поселки городского типа, села и деревни). При соблюдении требования представительности выборки основные данные генеральной и выборочной совокупности трудоспособного населения должны соответствовать друг другу с точностью плюс-минус 2%.



Приведем распределение по основным социально-демографическим характеристикам.

Таблица 1.

**Сравнение данных выборочной и генеральной совокупностей по полу**

	Выборочная совокупность (в %)	Генеральная совокупность (в %)
мужчины	46.0	46.1
женщины	54.0	53.9

Таблица 2.

**Сравнение данных выборочной и генеральной совокупностей по показателю "образование"**

	Выборочная совокупность (в %)	Генеральная совокупность (в %)
Неполное среднее	38.2	38.7
Среднее, среднее специальное	46.6	47.6
Высшее, незаконченное высшее	14.2	13.7

Таблица 3.

**Сравнение данных выборочной и генеральной совокупностей по типам поселения (месту проживания)**

	Выборочная совокупность (в %)	Генеральная совокупность (в %)
Москва и Санкт-Петербург	8.5	9.1
Другие республиканские, краевые, областные центры	19.4	25.1*
Остальные города	43.2	38.8**
Село	26.6	27.1
Нет ответа	2.3	-

\*) дано графой "Крупные города"

\*\*) дано графой "Малые и средние города"

Все вышесказанное дает возможность сделать вывод о том, что выборочная совокупность репрезентативна, а характеристики населения России и структура профессионального, властного, социокультурного и материального потенциала, мнения и ориентации людей, полученные в ходе исследования, соответствуют фактическим характеристикам, установкам и ориентациям населения России во время проведения опроса.

**2.2.3. Методика классификации профессий**

Практически работать с тысячами профессий, встречающихся на рынке труда, невозможно, да и необходимости в том нет. Целесообразно выявить критерии, по которым можно было бы объединить эти профессии в блоки, однородные по своим позициям в сфере занятости, или, в другой терминологии, - образующие естественные сегменты на рынке труда. Это, как очевидно, - ключевой момент в построении методики, предопределяющий корректность результатов исследования, поэтому ему ниже уделено особое вни-



вание. Это тем более оправдано, что данная методика не заимствована у других авторов, а является результатом, полученным при разработке данной темы.

Начнем с категории "сегментация рынка труда". Суть сегментации заключается в сосредоточении лиц с определенными демографическими и профессиональными характеристиками в конкретных сферах трудовой деятельности, отраслях промышленности, профессиях. *Сегментация определяет набор работ или профессий, в рамках которых происходит мобильность рабочей силы*. Анализ ситуации не по рынку труда в целом, а по его сегментам, позволяет не только проводить углубленную диагностику по конкретным группам экономически активного населения, но и проектировать оптимальные управленческие технологии, обеспечивающие разрешение проблемы занятости.

Центральным критерием оценки качества рабочей силы внутри выделяемых нами сегментов является *функциональное соответствие работника* занимаемому им положению в системе профессиональных позиций. "Функциональное соответствие" включает в себя такие характеристики работника как стабильность выполнения им собственных функций, способность к адаптации в условиях меняющейся ситуации на рынке труда, его способность к освоению новых функциональных обязанностей, предполагающая определенный образовательный уровень, общую культуру работника.

Как же была проведена работа по "блокировке" профессий, их классификации? В каждой анкете было заполнено 11 вопросов о профессиях (5 позиций - относительно занятий респондента на разных этапах его жизни, остальные - о занятиях жены (мужа), родителей, взрослых детей и друзей). Таким образом, для составления классификации было проанализировано около 7 тысяч профессиональных позиций, реально внесенных в анкету, поскольку по демографическим особенностям часть позиций в анкетах не была заполнена (занятия взрослых детей, жены (мужа) и т.д.).

Для кодирования профессий были применены три шкалы. Первая и основная - РГ-100, что означает объединение всех встреченных профессий в 100 категорий, условно названных "рабочие группы". Эта составленная нами шкала РГ-100 являлась исходной для последующих агрегаций с учетом других переменных, служащих компонентами интегральной шкалы сегментированности рынка труда. Шкала РГ-100 отражает близость профессий по содержанию и условиям труда.

Место профессии на шкале РГ-100 устанавливалось следующим образом.

Интерпретация позиций шкалы РГ-100	Позиция шкалы	Число позиций
1. Мелкие собственники	1,2	2
2. Крупные и средние собственники, (предприниматели, коммерсанты, самостоятельные хозяева и т.д.)	93	
3. Наемные работники (в личном услужении)	3	1
4. Домохозяйки и занятые в подсобном хозяйстве	4,98	2
5. Пенсионеры (нераб.), инвалиды (нераб.)	5	1
6. Учащиеся, в т.ч. студенты ВУЗов, техникумов, обучающиеся в ПТУ и т.д.	10-14	5



7. Военнослужащие и работники органов охраны общественного порядка	6-9	4
8. Работники сельского хозяйства	15-16	2
9. Рабочие по профессиям	17-51	35
9.1 Неквалифицированный труд		
9.1.1. Производство	17-22	6
9.1.2. Обслуживание	23-24	2
9.2. Малоквалифицированный труд		
9.2.1. Производство	25-29	5
9.2.2. Обслуживание	30	1
9.3. Квалифицированный, преимущественно физический труд		
9.3.1. Производство	31-44	14
9.3.2. Обслуживание	47-50	4
9.4. Высококвалифицированный труд, сочетающий физические и умственные функции		
9.4.1. Производство	45	1
9.4.2. Обслуживание	46	1
9.5. Прочие профессии рабочих	51	1
10. Профессии (должности) служащих:	52-90, 94-97,99	45
10.1 Мало- и неквалифицированный труд	52-59	8
10.2 Труд, требующий среднего специального образования		
10.2.1. Обслуживание	61-67,94	8
10.2.2. Производство	60,77-80	5
10.3 Труд, требующий высшего образования		
10.3.1. Обслуживание	68-76, 95-97	12
10.3.2. Производство (и наука)	81-88, 90	9
10.3.3 Руководители высшего звена государственного и муниципального управления, общественных организаций	89	1
10.4 Прочие профессии (должности) служащих	99	1
11. Безработные и др. неработающие.	91, 92	2
12. Нет ответа	100	1

Поясним процедуру группировки профессий. Профессии рабочих "распределились" по клеткам комбинационной матрицы, построенной на основе следующих шести признаков:

1. Уровень квалификации, требуемый для данного вида труда. Шкала из 4 пунктов.

2. Степень механизации труда. Шкала из 3 пунктов.

3. Физические условия труда. Шкала из 3 пунктов.

4. Характер ритма работы. Шкала из 2 пунктов.

5. Необходимость творческой инициативы. Шкала из 3 пунктов.

6. Степень общения в труде, наличие контактов с конечным потребителем. Шкала из 3 пунктов.

Профессии (должности) работников умственного труда "распределились" по клеткам другой комбинационной матрицы, для которой были использованы другие шкалы и отчасти другие признаки.

Полученные на матрицах группы профессий и должностей дополнительно проверились на близость профессий внутри групп и на различие между группами. При проверке уточнялось и дополнялось признаковое пространство, описывающее содержание и условия труда; сложные интегральные признаки сводились, насколько это было возможно, к более простым. Так, степень механизации труда как интегральная характеристика содержания и ус-



ловий труда, сводилась, насколько это было возможно, к уровню физической нагрузки, к диапазону операций, к характеру ритма работы и др. В качестве формального инструмента для уточнения различия между группами профессий (должностей) использовалось "дерево" - последовательное альтернативное разбиение больших групп на более дробные.

Отметим, что на основе одной и той же шкалы, задавая различные правила блокировки, можно конструировать производные шкалы, отвечающие требованиям различных задач. Поэтому шкала РГ-100 может быть использована как исходная не только для целей построения обобщенного показателя сегментированности рынка труда, но и для задач, относящихся к описанию, объяснению и предсказанию поведения населения.

Что касается еще двух шкал, упомянутых выше, то они представляют собой объединение родственных по характеру труда (его содержанию и условиям) элементов РГ-100 в более крупные социально-профессиональные группировки, отличающиеся между собой по социально-экономическим позициям в обществе, то есть по наличию и мере владения собственностью, властью и престижем. Базовой является сконструированная нами шкала постоянных социальных групп (ПСГ-14). Это, собственно говоря, - шкала реальной социально-профессиональной стратификации в российском обществе на момент опроса. Но надобности анализа исследования именно рыночных отношений в обществе привели к формированию шкалы временных социальных групп (ВСГ-21), которая включает и позиции категорий населения, не имевших на момент опроса самостоятельного определенного социально-профессионального статуса (например, безработные, военнослужащие срочной службы и т.д.).

В приложениях 1-4 приведены:

а/ алфавитный перечень профессий (выборочно), названных респондентами и отражающих их позиции на разных этапах жизненного пути, а также позиции их родителей, супругов, взрослых детей и друзей. Относительно каждой профессии проставлен ее номер в шкалах РГ-100, ПСГ-14 и ВСГ-21 (Приложение 2). б/ шкала РГ-100 (Приложение 1). в/ шкала ПСГ-14 (Приложение 3). г/ шкала ВСГ-21 (Приложение 4).

### 2.3. Опрос экспертов о сегментации рынка труда

Для выяснения мнения специалистов по проблемам формирования социально дифференцированного рынка труда и форм регулирования его различных сегментов в сентябре - октябре 1994г. был проведен опрос 25 экспертов. При проведении опроса мы исходили из того, что в условиях определения пути развития России, выбора между тем, станет ли она "мировой фабрикой", "всемирным университетом" или чем-либо иным, России необходим новый тип воспроизводства рабочей силы и новая система занятости. Необходимо для того, чтобы смягчить проблемы безработицы, обеспечить квалифицированными кадрами новые потребности экономики, привести к являющемуся общемировой закономерностью современного этапа развития уменьшению непосредственно занятых в материальном производстве, к интенсивным структурным изменениям в системе занятости.

Разработанный под задачи настоящего исследования опросный лист включал 26 вопросов, содержание которых в полной мере раскрывало влияние на занятость процессов трансформации экономической и социальной



структуры. В опроснике был использован метод контекстуальной компоновки вопросов, предполагающий постепенное вхождение эксперта в содержание темы исследования и относительно равномерное распределение вопросов по различным блокам. Опросный лист подразделялся на 5 блоков, каждый из которых состоял из нескольких вопросов. В их число входили:

1 блок (вопросы 1; 2; 12) был направлен на оценку реформы и ее влияния на сферу занятости.

2 блок (вопросы 3; 4; 5; 6; 7; 8; 11) выявлял качественную сегментацию сферы занятости и положение с отдельными профессиями, сложившееся в ходе реформы;

3 блок (вопросы 9; 10) позволял определить влияние безработицы на отдельные специальности, а также социальные группы;

4 блок (вопросы 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19) позволял определить региональную специфику сферы занятости;

5 блок (вопросы 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26) через сопоставление деятельности частных и государственных служб, занимающихся подбором кадров, позволял оценить развитие механизмов регуляции занятости в условиях рынка.

Идея контекстуального моделирования опросника предполагала, что сопоставление выявленных в результате опроса оценок по различным тематическим блокам сделает возможным выявление скрытых значений. Так, анализ совмещенных данных по 2 и 3 блокам позволял бы определить проблемную зону качественной динамики человеческих ресурсов по регионам, а сопоставление ответов по 1 и 2 блокам уточнить влияние реформы на качественную динамику человеческих ресурсов. Именно благодаря такой процедуре возникала возможность получить дополнительный информационный пласт по исследуемой тематике, - те скрытые особенности современного состояния человеческих ресурсов, которые не поддаются формализации иными средствами.

При подборе экспертов мы исходили из того, что эксперты должны:

-обладать высокой квалификацией, жизненным и трудовым опытом, располагать необходимой информацией о процессах, происходящих на рынке труда;

- находиться вне значительных внешних партийных и идеологических влияний, способных помешать им действовать с позиций их профессиональной компетенции.

В числе экспертов 76% (19 человек) составляли жители Москвы; 6 экспертов (24%) представляли другие регионы России. Эксперты подразделялись на следующие группы:

1. Ученые-аналитики - 9 человек, или 36,0%. В эту группу входили социологи, экономисты, специалисты в области управления, этнографы, профессионально изучающие проблемы рынка рабочей силы в России.

2. Директора предприятий - 5 человек (20,0%). В их числе были директора промышленных предприятий с различной формой собственности из Москвы, С.-Петербурга и Брянска.

3. Представители региональной администрации, отвечающие за решение проблем занятости на местах - 4 человека (16,0%).

4. Руководители управлений Федеральной службы занятости, а также работники кадровых служб предприятий - 7 человек (28,0%).



Необходимо также отметить, что так как круг вопросов, представленных в экспертном листе, требовал достаточно высокого уровня информированности о состоянии занятости в России, мы ограничили число работников кадровых служб в выборке до двух человек. Поскольку, как показал анализ экспертных оценок, их ответы не отличались сколько-либо значительно от ответов представителей Федеральной службы занятости, мы объединили их в единую экспертную группу.

Опрос экспертов проводился в форме углубленного формализованного интервью средней продолжительностью 1 час и записывался на диктофон. Результаты интервью после расшифровки записей и формализации были подвергнуты компьютерной обработке.

В качестве интервьюеров при проведении исследования использовались лица с высшим образованием, имеющие ученую степень, специализирующиеся на проблемах рынка рабочей силы.

Проведенный опрос выявил достаточно любопытную картину представлений, бытующих сегодня среди профессионалов по проблемам занятости. В целом обнаруживающийся здесь парадокс можно было бы охарактеризовать как общую негативную реакцию на происходящие процессы, которые сами по себе оцениваются как достаточно перспективные.

Поясним, что мы имеем в виду. Большинство экспертов, как будет показано ниже, весьма пессимистично смотрят на роль России в мировом разделении труда, на состояние рабочей силы в целом, на изменение критериев оценки престижности труда и трудовой мотивации. В то же время при ответах на частные, прикладные вопросы, связанные скорее с профессиональными навыками эксперта, чем с его мировоззрением, опрашиваемые довольно дружно называли как характерные особенности сегодняшнего российского рынка труда такие тенденции, которые безусловно относятся к положительным и явно идут вразрез с их же собственными оценками будущего как России, так и рынка труда в ней.

В числе таких тенденций - и структурная перестройка самой занятости с постепенным повышением роли и значимости высококвалифицированного труда, и попадание в число реальных безработных прежде всего лиц, не желающих и не способных работать даже на уровне требований, предъявляемых в госструктурах, и опережающее развитие в будущем именно тех российских регионов, где сосредоточена наиболее квалифицированная и мобильная часть рабочей силы, и постепенная специализация государственных и коммерческих служб занятости, фактическое их взаимодополнение, а не дублирование. Подробнее о каждой из них мы скажем при анализе отдельных вопросов, пока же важно лишь отметить, что таких тенденций экспертами было выявлено достаточно много.

Чем же объясняется этот парадокс, без понимания которого невозможно понять позиции опрашиваемых по отдельным вопросам? Думается, что в основе его лежат два факта. Это, во-первых, эмоциональная реакция на изменение традиционной структуры стратификации общества, в том числе и на изменение социального статуса и доходности профессий, относящихся к квалифицированному умственному труду. Резкое падение значимости умственного труда в целом, тяжелое положение, в котором оказались в 1992-1994гг. представители гуманитарной и творческой интеллигенции, сферы культуры, технической элиты, особенно связанной с ВПК, вызвали своеоб-



разный шок, ощущение ненужности высококвалифицированного труда, смещения, прежде всего в среде интеллигенции, оценок престижности профессии и мотивации к труду исключительно в сферу материальных, а еще точнее, - чисто денежных факторов. Эти процессы не могли не затронуть и экспертов, с которыми проводились интервью.

Во-вторых же, в основе этого парадокса лежит неизбежный для периодов крутых ломов временной разрыв между пониманием каких-то явлений и их осознанием, осознанием их значения для развития страны в целом. В результате при понимании возрастания значимости высококвалифицированного труда в современной экономике России еще недостает осознания того, что изменение статуса многих групп работников квалифицированного умственного труда связано не столько с изменением отношения к квалификации как таковой, сколько с изменением структуры стратификации и престижности различных групп самого умственного труда в связи с особенностями исторического периода, переживаемого сейчас Россией, а также изменением характера трудового процесса и требований, предъявляемых им к работникам в новых экономических условиях.

Так, например, в 70-е годы сложность и общественная значимость труда физиков-ядерщиков и банковских работников была просто несопоставима. Кроме того, страна как приоритетные рассматривала проблемы ядерного паритета в международном масштабе. Сейчас же приоритеты сменились, и Россия решает ничуть не менее сложную задачу - перейти от плановой экономики к рыночной, причем за несколько лет, да еще и с одновременной структурной перестройкой промышленности и на фоне падения рентабельности в добывающих отраслях. В этих условиях даже с точки зрения общественной полезности и значимости на первый план выходят представители тех специальностей, которые призваны осуществить этот поворот - менеджеры, финансисты, юристы, работники фирм, обеспечивающих функционирование рыночной инфраструктуры (консалтинговые, инжиниринговые, аудиторские и т.п. фирмы). Причем работа по этим специальностям в столь сложных экономических, правовых и "внеправовых" условиях, как в сегодняшней России, требует от их представителей ничуть не меньших дарований и самоотдачи, чем когда-то требовал труд технической элиты ВПК.

И еще один факт, который выявился в ходе опроса, и который необходимо учитывать при оценке его результатов - высокая степень субъективности экспертов. Зависимость взглядов экспертов от их собственного положения на рынке труда проявилась уже при ответе на первый же вопрос - о перспективах России и ее рынка труда. При ответе на вопрос о месте России в системе международного разделения труда после окончания периода реформ мнения экспертов разделились практически поровну. Одиннадцать из них видели ее в будущем как сырьевую базу с предприятиями по переработке сырья и функциональный придаток мировой экономики, а десять - как индустриальное государство, унифицированное по общецивилизационным стандартам. Остальные не смогли сделать однозначного выбора.

Наиболее настораживающим фактором выступает при этом то, что среди семи экспертов - представителей Федеральной службы занятости и кадровых служб - основная часть считала, что Россию ждет судьба функционального придатка мировой экономики. А ведь это именно та группа, которая имеет



наибольшие возможности влиять на решение вопроса о приоритетности поддержки различных групп работников.

В то же время среди представителей региональной администрации, представляющих реальные возможности своих территорий, этой точки зрения не придерживался ни один. В числе же директоров предприятий, как и среди ученых-аналитиков, мнения разделились примерно поровну. Причем среди директоров предприятий взгляда на будущее России как цивилизованной индустриальной державы придерживались представители ВПК и частного сектора, чьи предприятия способны выступать на рынке на мировом уровне.

Наиболее интересным представляется при этом то, что сторонники точки зрения на Россию как сырьевой придаток никак не пытались аргументировать свою позицию, в то время как эксперты, придерживавшиеся взгляда на будущее России как индустриального государства, достаточно подробно пытались обосновать свою точку зрения, ссылаясь примерно на один и тот же набор факторов: наличие высококвалифицированной рабочей силы, ее относительно низкая стоимость, богатые природные ресурсы. Очевидно, именно эти факторы позволили одному из экспертов - представителей региональной администрации сделать вывод о том, что в ближайшие 10-15 лет Россию ждет будущее среднеразвитого государства с несколькими отраслями-локомотивами (ТЭК, черная и цветная металлургия, авиастроение), а затем она станет страной с развитой экономикой без ярко выраженной специализации (типа США или Германии).

Учитывая убеждение большинства экспертов в том, что Россию ждет будущее сырьевого придатка Запада, по экспертным оценкам можно было бы заключить, что в ближайшее время особенную важность приобретут сырьевые (добывающие) отрасли, и первоочередные управленческие меры по стабилизации занятости необходимы именно там.

Однако распространенность взгляда на будущее России как придаток мировой экономики не означала на практике, что будущее рынка рабочей силы связывается экспертами прежде всего с развитием таких сегментов рынка труда как тяжелый физический труд (т.е. труд в добывающих отраслях), малоквалифицированный подсобный труд, квалифицированный труд индустриального типа. Напротив, учитывая тот парадокс, о котором мы говорили выше, именно эти виды труда, по мнению экспертов, не имеют в России будущего. Наибольшая же потребность будет у нее в высококвалифицированном труде во всех его видах, а также в квалифицированном труде по обслуживанию. Обращает на себя внимание еще один немаловажный факт - практически прямая экстраполяция экспертами на будущее рынка труда тех тенденций, которые характерны для его сегодняшнего развития.

Наглядный пример тому - чрезвычайно завышенная оценка сегодняшней потребности в квалифицированном труде в сфере финансов. Спрос на эту группу доминировал примерно до лета 1994г. Сейчас же рынок постепенно насыщается специалистами этого профиля (что, разумеется, не означает прекращения охоты фирм за специалистами высочайшей квалификации в этой сфере). В то же время резко возрастает спрос на квалифицированный труд в сфере управления, т.к. экономическая практика уже продемонстрировала невозможность эффективного ведения дел в новых условиях при старых методах управления. "Бум" на менеджеров разного уровня, их переобучение или обновление станет, видимо, такой же характерной особенностью 1995-



1996гг., как "бум" на брокеров - в 1991-1992гг., или на финансовых работников - в 1992-1994гг.

Каковы же с точки зрения экспертов требования, предъявляемые рыночной экономикой к рабочей силе, какой тип работника представляется им оптимальным сегодня, и насколько имеющаяся рабочая сила соответствует в их представлении этим требованиям?

В ходе опроса предлагалось оценить качества работников по 24 позициям. Большинство экспертов весьма негативно оценили деловые, профессиональные и личностные качества современных работников.

На основе полученных данных можно создать обобщенный образ современного работника как ориентированного на монотонный, стереотипный труд, предпочитающего технологии с заданным ритмом, приверженного традиционному, знакомому, привычному; по мнению экспертов, среди работников распространена неприязнь к выскочкам, к слишком быстрому служебному росту.

Желательны же сегодня, с их точки зрения, совсем иные качества. Среди таких качеств, желательных для обеспечения эффективного экономического развития на ближайшую перспективу, назывались прежде всего те, которые создавали образ инициативного, творчески относящегося к своему труду человека, обладающего чувством высокой индивидуальной ответственности за результаты своей деятельности.

Происходящая смена требований к компетентности и профессиональным качествам работников проявилась и в ответах экспертов на вопрос "Какие качества работников, имеющие высокое значение в подборе кадров в настоящее время, Вы бы назвали в первую очередь?". Ответы показали, что около 80% экспертов среди основных качеств работника назвали профессионализм в работе, высокую квалификацию; более 20% - ответственность в работе, дисциплину, обучаемость (способность воспринимать новую технологию, умение работать на новом оборудовании, с новыми технологиями).

При оценке идеального работника практически не существует отличий в оценках экспертов, принадлежащих к четырем опрашиваемым группам. Однако при характеристике сегодняшнего состояния трудовых ресурсов России выделялась группа экспертов, определивших будущее России как индустриально развитой страны (см.рис.3).

Они гораздо выше оценили имеющийся у нее трудовой потенциал. Помимо названных всеми экспертами качеств, характеризующих современных работников, они выделили такие, как предпочтение свободного индивидуализированного ритма работы (как отметил один из экспертов "...если русский работник работает, то один, если не работает, то в коллективе..."); ответственность за результаты своего труда; склонность к риску; дисциплинированность и организованность; чувство гордости за собственную организацию; приспособляемость к быстро меняющейся ситуации.

В целом же позиция экспертов в вопросе о реальном и желательном типе работника не только внутренне противоречива, но противоречит и их собственным представлениям об изменениях на рынке труда и месте России в мировой экономике. Ведь тот тип работника, который обрисован ими в качестве желательного, а priori не может стать основным в рамках приоритетно развивающихся сфер деятельности, занятость в которых носит массовый характер - например, сферы услуг. Это свидетельствует о том, что эксперты,



справедливо ощущая резкий рост спроса на высококвалифицированного, инициативного и ответственного работника абсолютно во всех сферах деятельности - от строительства до банковского дела, не могут отчетливо осознать какие же именно типы работников, для каких сфер деятельности, в каких масштабах могут понадобиться в ближайшее время. Об этом свидетельствуют и ответы на вопрос о наиболее перспективных отраслях деятельности в ближайшем будущем, отраслях, которые потребуют дополнительного привлечения рабочей силы. Так, более 30% экспертов назвали среди наиболее перспективных отрасли, связанные с высокими технологиями, информационный бизнес, ВПК и ориентированные на экспортную деятельность промышленные предприятия. При этом потребность в высококвалифицированных и квалифицированных работниках индустриального типа отметили лишь 12% и 16% соответственно, а 12% экспертов отметили потребность в неквалифицированном физическом труде.

Таким образом, представления экспертов о потребности рынка в различных типах работников противоречат их же собственным представлениям о развитии различных отраслей экономики, причем и те, и другие никак не согласуются с их же высказываниями о перспективах развития России и ее месте в системе мирового разделения труда.

Единственным исключением из этого правила выступает часть экспертов, видящая Россию в будущем развитой индустриальной страной. В этой группе при ответе на вопрос о том, какие специальности в ближайшем будущем будут иметь повышенный спрос, значительно чаще упоминались профессии, связанные с производственной сферой ("квалифицированный ручной труд", профессии, "связанные с компьютерным управлением производственными процессами", "слесарь-лекальщик", "специалисты сельского хозяйства, способные работать в новых условиях", "обслуживающий персонал энергообеспечения, транспорта, связи", "технические специальности", "рабочие по всем специальностям высших разрядов" и т.д.), в то время как среди тех, кто видит будущее России как придатка мировой экономики, обычно упоминались финансисты, банкиры, менеджеры, юристы, представители сферы услуг.

Поскольку важнейшим компонентом, определяющим возможность перейти от нынешних характеристик рабочей силы к тому ее типу, который является оптимальным в будущем, выступает проблема мотивации как самой производственной деятельности, так и предпочтения той или иной профессии, в опросе было задано два вопроса по этой тематике: "Перечислите, пожалуйста, признаки профессий, пользующихся в настоящее время особой привлекательностью (являющихся престижными)?" и "Можете ли Вы назвать высокооплачиваемые в настоящее время профессии, которые, однако, не пользуются широкой популярностью?"

Ответы на первый вопрос выявили достаточно упрощенную схему представлений экспертов о мотивации при определении престижности профессий. Решающим фактором выступает здесь с точки зрения большинства экспертов уровень оплаты труда. Этот признак как решающий или один из важнейших выбрали свыше 60% опрошенных. Следующим по значимости выступал фактор свободы на работе ("свободный график", "свобода", "свободный режим работы", "независимость", "самостоятельность" и даже "близость к деньгам как символу свободы и независимости"). Его отметили около 30% экспертов. Далее в порядке убывания шли: заграничные поездки, воз-



возможность самореализации, уверенность в стабильности своего положения и доступ к ресурсам и власти (от 16 до 8% поддержки).

Несколько более интересным представляется анализ не столько собственно признаков престижных профессий, сколько сфер деятельности, к которым эти профессии относятся, и которые также были перечислены экспертами при ответе на этот вопрос. Это юриспруденция (16%), финансовое и банковское дело (16%), менеджмент и предпринимательство (16%), консалтинг (8%), коммерция (8%), маркетинг (4%) и политика (4%). Словом, это, за исключением политики, весь тот "джентльменский набор" новых или качественно изменившихся сфер деятельности, которые принесла с собой рыночная экономика, и которые действительно являются сегодня приоритетными, о чем мы уже говорили во 2 разделе. Однако это отнюдь не массовые виды деятельности, и подобные оценки не приближают нас к пониманию того, как же будет выстраиваться иерархия предпочтений массовых специальностей.

Несколько ближе к пониманию этого вопроса подводит нас еще один срез суждений, содержащихся в ответах экспертов. Это проблема квалификационного уровня. Признак высокой квалификации не только содержится в неявном виде в таких признаках, как возможность самореализации, или во всех перечисленных сферах деятельности, работа в которых является престижной (за исключением политики). Он впрямую указывался целым рядом экспертов как сопутствующий специальности или виду деятельности признак. Один из экспертов даже выделил его как основу тех видов деятельности, которые будут в ближайшее время наиболее престижны (управленческий труд, консультационные услуги, инновационная деятельность).

Этот признак приобрел еще более важное значение при ответе на второй вопрос этого блока - о непрестижных, но высокооплачиваемых профессиях. Будучи контрольным, этот вопрос еще раз продемонстрировал, сколь сильное влияние даже на позицию профессионалов-экспертов оказывают ходячие штампы общественного сознания. Если на первый вопрос в соответствии с тем парадоксом, о котором мы говорили в начале этого раздела, большинство экспертов ответили "деньги", то при ответе на второй вопрос они вынуждены были отойти от ходячих штампов и дать предметную оценку состояния дел в вопросе престижности труда.

Как показали ответы, эксперты прекрасно понимали, что даже в столь сложный, кризисный период экономического развития, как тот, что переживает сейчас Россия, заработок как таковой отнюдь не выступает фактором, определяющим привлекательность той или иной специальности. Экспертами неоднократно отмечалось, что по достаточно высокооплачиваемым специальностям в коммунальной сфере, например, водителей троллейбусов, работают сейчас российские "гастарбайтеры" - приезжие из республик СНГ, россиян же трудно привлечь на эти работы даже высоким заработком. При вычленении же тех признаков, которые делают непрестижным даже высокооплачиваемый труд, на первый план выходили уровень квалификации, характер и условия труда (24%), его общественная полезность (16%) и "замыкание" на проблемы криминального мира, причем неважно, со стороны ли самого преступного мира (16%) или со стороны правоохранительных органов (12%).



Весьма любопытным оказалось также понимание общественной значимости работы для ее престижности, отражающее сформировавшееся на стихийном уровне в общественном сознании россиян представление о путях движения России в будущее. Наиболее удачно сформулировал это явление один из экспертов, отметивших, что непрестижна независимо от заработка работа тех, кто "работает на сегодняшний день, а не на перспективу". Причем в ряду таких специальностей, по мнению экспертов, и прямые преступники, и спекулянты-посредники, и представители правоохранительных органов, и все, кто связан с тяжелым, неквалифицированным трудом, включая сюда и ряд рабочих специальностей.

Если на эти результаты наложить ответы о том, какая же деятельность является престижной, а также учесть ряд особенностей ответов экспертов, не упомянутых выше, то мы увидим, что престижны те формы деятельности, которые требуют высокой квалификации, протекают в достаточно комфортных условиях и определяют продвижение России в сторону развитой державы с промышленностью, основанной на высоких технологиях. При оценке проблем безработицы применительно к различным социальным группам эксперты называли среди групп, на которых эта проблема отразилась наиболее болезненно, женщин (20%), молодежь (12%), инвалидов (8%) и лиц предпенсионного возраста (8%). Это как раз те социальные группы, которые регулярно называются во всех документах и материалах, посвященных проблемам безработицы. Однако при характеристике причин, повлиявших на такое положение дел, эксперты единодушно указывали на относительно более низкую профессиональную квалификацию этих групп населения даже при том же или большем уровне образованности (женщины, выпускники вузов).

Среди же профессиональных групп, пострадавших сильнее других, назывались инженерно-технические работники (36%), представители ВПК (32%), работники легкой и текстильной промышленности (24%) и науки (20%). Остальные группы (работники социальной инфраструктуры, гуманитарная интеллигенция, шахтеры, работники машиностроительного, химического, лесного комплексов и сельского хозяйства) набрали соответственно в порядке убывания от 12 до 4% голосов экспертов.

В ответах экспертов особо подчеркивалась связь профессионального и социально-демографического статуса безработных. Так, например, женщины как наименее квалифицированная часть работающих вытесняются из числа инженерно-технических работников, особенно из числа тех, кто выполнял по сути дела конторскую работу в заводоуправлениях, которые сейчас сокращаются, и из проектных институтов и конструкторских бюро, где также активно идут сокращения. То же касается и женщин, работающих в сфере науки в целом. Больно сказывается на занятости этой социальной группы и развал социальной инфраструктуры, особенно учреждений культуры, где традиционно подавляющее большинство работников составляли женщины, и кризис в легкой и текстильной промышленности, где они также составляют большинство. Это положение уместно прокомментировать низким уровнем активности и мобильности данных групп населения, естественно, уменьшающим шансы в поиске нового места работы.

В отношении первоочередности мер по борьбе с безработицей важно отметить мнение экспертов о большей подготовленности городского населения



к смене работы. Сельское население, также страдающее от безработицы вследствие высвобождения рабочих мест в сельском производстве (закрытие совхозов и распространение более производительных частных хозяйств с меньшим количеством работников), оказывается менее адаптированным в условиях угрозы остаться без работы.

Критическое положение складывается в секторе интеллектуального труда. Естественно, организация научного труда у нас явно не на высоте, но сокращение численности научных работников вызвано не только неблагоприятным перераспределением бюджета, но и возникновением многих рабочих мест, где люди, прежде работавшие в научном секторе, находят больше различных возможностей.

При этом, эксперты указывают и положительные моменты в безработице - сокращение раздутого управленческого штата на предприятиях за счет конторских служащих и вспомогательного персонала. Однако, судя по комментариям из блока общей оценки осуществления реформы, заметного высвобождения трудовых ресурсов в результате безработицы пока не произошло. Поэтому рассчитывать на обеспечение миграционного потенциала за счет роста безработицы не приходится, и необходимо использовать дополнительные меры для перераспределения рабочей силы в производстве.

В то же время отмечалась относительная некорректность постановки вопросов о профессиональных или демографических характеристиках безработных. В условиях массового перераспределения потоков занятости и резком, происходящем буквально за 2-3 года, изменении характера труда миллионов людей, вопрос о безработице оказывается, по мнению некоторых экспертов, связан не столько с принадлежностью к определенной группе, сколько с реальной квалификацией и обучаемостью работников, которая, конечно, в различных группах разная, но напрямую от принадлежности к ним не зависит. Поэтому, как отмечалось в ходе опроса, "лучше сказать так - владение какой профессией создает наибольшую опасность для человека в будущем? Не имеет будущего человек, который ориентирован на тяжелый физический труд... При сокращении рабочих мест, связанных с тяжелым физическим трудом, эти люди будут страдать больше всего".

Мысль о том, что проблема безработицы связана не столько с теми, кто теряет работу, даже при массовых увольнениях, сокращениях и реорганизациях, сколько с теми, кто неспособен занять рабочее место на складывающемся рынке труда с его новыми требованиями, красной нитью проходила и через ответы на вопрос о том, какие категории нуждаются в программе мер по обеспечению работой в первую очередь. При ответе на этот вопрос с редким единодушием экспертами называлась молодежь, закончившая учебные заведения и имеющая небольшой или не имеющая никакого опыта работы (48%).

Проблемы с этой группой связаны с тем, что представители ее не только имеют в ряде случаев завышенные ожидания, но главным образом с тем, что они слабо представляют себе реальную систему отношений, складывающуюся в производственных коллективах. Не только их теоретические знания не соответствуют той практике, с которой им приходится сталкиваться на рабочем месте, но и их уровень социализации предполагает, что их надо еще определенное время "воспитывать", чтобы сделать из них эффективных работников. Для структур альтернативной экономики такой подход кажется



излишним и противоестественным, в массе своей они пока предпочитают брать уже готовые кадры. Государственный же сектор пока страдает от сокращений и не способен обеспечить работой сколько-нибудь крупные группы молодежи, особенно не по остродефицитным специальностям, по которым прошел отток в коммерческие структуры.

Несколько особняком стояла позиция трех экспертов, которые предлагали считать приоритетными в плане помощи не те группы, которым приходится тяжелее всего, а те, которые представляют, с их точки зрения, наибольшую общественную ценность среди пострадавших. В их числе назывались высококвалифицированные работники (рабочие и инженеры) различных отраслей промышленности. Характерно, что в числе этих экспертов поровну были представлены ученый-аналитик, директор предприятия и представитель Федеральной службы занятости. Причем у последнего такой подход был сформулирован в наиболее яркой форме. Его ответ на вопрос "Какие категории населения нуждаются в программе мер по обеспечению работой в первую очередь?" был: "Высококвалифицированные инженеры и рабочие, в первую очередь - мужчины, желательно по специальности и с высокой зарплатой".

С точки зрения взглядов на будущее рынка рабочей силы в регионах, обращает на себя внимание следующее. Наиболее высоко оценивают эксперты шансы центральной европейской части России (36%), Урала (28%), Западной Сибири (24%), просто крупных городов без их географической привязки (20%), Восточной Сибири и Дальнего Востока (12%) и Поволжья (4%). При этом взгляды экспертов на рынок рабочей силы оказываются вообще не зависящими от их представления о том, какую же роль придется выполнять России в международном разделении труда.

Наконец, опрос показал, что механизм регулирования занятости и управления ее еще недостаточно отработан. Отсутствует генеральная линия управления трудовым потенциалом. Нет, даже у специалистов, необходимой информации о ситуации с занятостью на местах. Явно недостаточна законодательно-нормативная база регулирования этого процесса. В целом можно сказать, что ситуация с занятостью носит сейчас стихийный, неуправляемый характер.

В то же время биржи труда и коммерческие службы занятости выступают своеобразными ростками новых форм влияния на ситуацию с занятостью на местном уровне. У них еще целый ряд недостатков, однако уже идет постепенная специализация государственных и коммерческих служб занятости, происходит фактическое их взаимодополнение, а не дублирование.

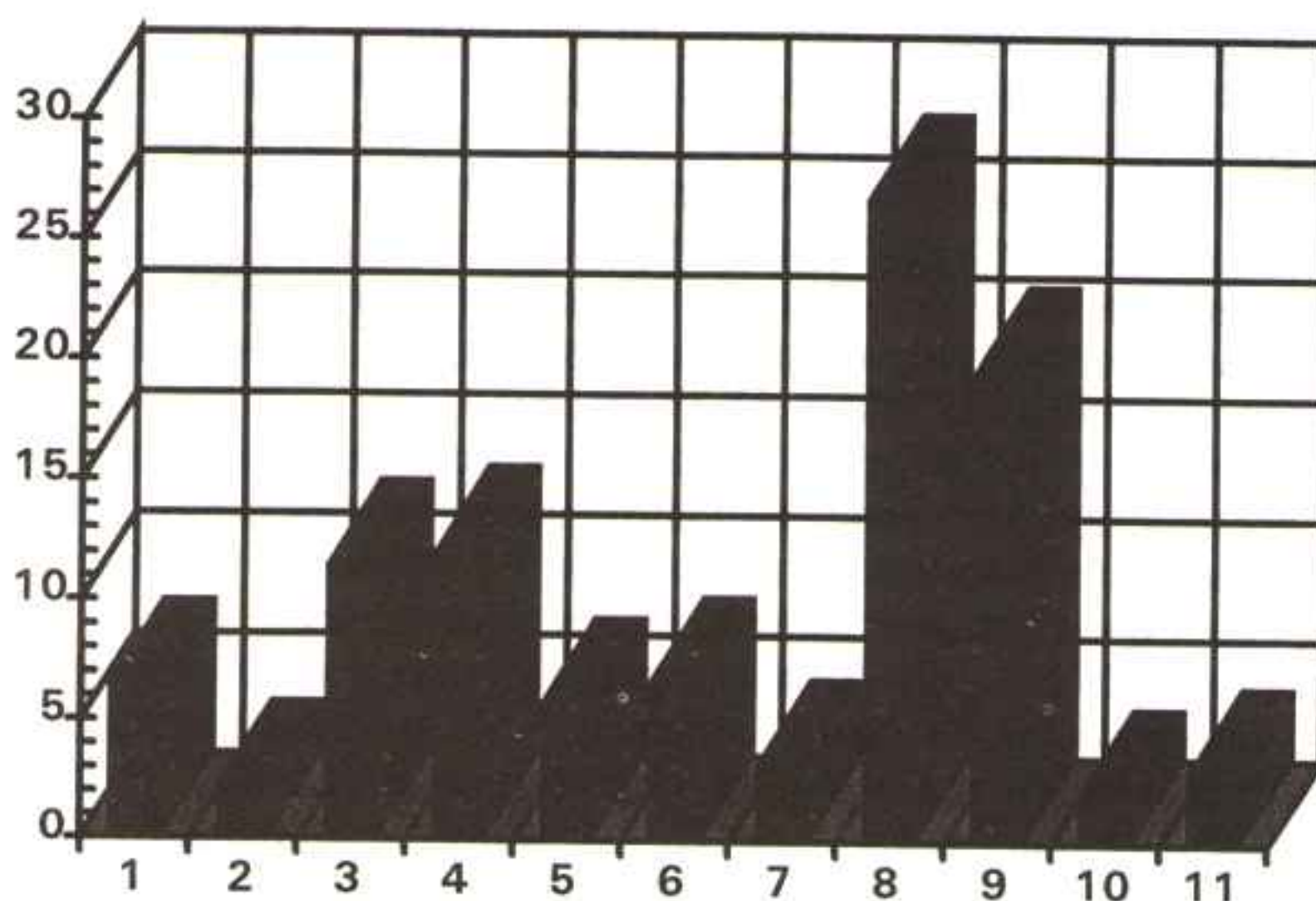
### **3. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАНЯТОСТИ**

#### **3.1 Тенденции становления рынка труда (по данным массового опроса)**

Определение степени готовности россиян соответствовать требованиям рынка предполагает как анализ ситуации, который объективно существует на рынке труда, так и изучение состояния самих человеческих ресурсов. В соответствии с целями настоящего исследования анализ структуры занятости и сегментации рынка рабочей силы целесообразно начать с данных об основ-



ных областях деятельности респондентов, представлявших взрослое население России.



**РИС. 1. Распределение населения по основным отраслям деятельности**

Распределение населения по основным областям деятельности представлено на рис.1. В целом, по сравнению с рядом предыдущих лет, структура занятости по областям деятельности во многом оставалась без существенных изменений. Традиционный приоритет промышленного производства в российской экономике пока еще сохраняется (26,9% от всех опрошенных). Второе место по числу занятых принадлежит такой области деятельности как образование, наука, здравоохранение и культура (19,7%). Третье место занимают торговля и бытовое обслуживание (12,1%), и это также в целом соответствует структуре занятости в предыдущее десятилетие. Данные Госкомстата РФ подтверждают этот вывод, следующий из выборочного опроса. По госстатистике, в промышленности в 1990г. было занято 30,6%, в 1993г. - 29,3%; в "интеллектуальных" отраслях (образование, наука, здравоохранение, культура соответственно - 19,4% и 20,4%; в торговле и услугах - 12,2% и 12,4%. Таким образом, в экономике России пока еще доминируют прежние пропорции между основными профессиональными группами.

В то же время существуют и новые тенденции. Существенными свидетельствами новых процессов служат: переход людей на более низкие должностные статусы при перемещении в коммерческие структуры для получения более высоких заработков, которые не обеспечивает их прежняя профессия; резкое увеличение численности и доли занятых в банковской и финансовой сфере (2,2% от всех опрошенных); появление значительной группы занятых в домашнем и подсобном хозяйстве (2,3%).



В значительно большей степени новые процессы сказались в распределении опрошенных по предприятиям с различным типом собственности (см. рис. 2). Конечно, основная масса работающих все еще трудилась на государственных предприятиях. Численность тех, кто был занят в негосударственных акционерных предприятиях, составила 6,1% от всех опрошенных; работников частных предприятий 6,5%; работающих на негосударственных предприятиях с участием иностранного капитала - 0,3%.

Подлинный потенциал человеческих ресурсов России сегодня проявляется в сегменте рынка рабочей силы, занятой в частном секторе. По нашему опросу, считают, что их квалификация недостаточна для выполнения работы 10,5% занятых на государственных предприятиях и 17,9% работников частных предприятий и организаций. Безусловную готовность заняться более ответственной и сложной работой, чем нынешняя, проявили 23,8% работников государственного сектора и 33,3% частного.

Здесь необходимо обратить внимание на ряд существенных моментов. Во-первых, всего лишь за 2 года, из работавшего на предприятиях с государственной формой собственности населения уже к началу 1994 года почти четверть перешла в негосударственную сферу экономики.

Во-вторых, в 1994 - 1995 гг. число работающих в негосударственном секторе значительно возросло (хотя положение на приватизированных предприятиях существенно отличается от положения в реально частном секторе). Обратимся к следующим данным. По расчетам независимого Института экономического анализа, за два с половиной года к июлю 1994 г. в розничной торговле, общественном питании, бытовых услугах было приватизировано около 75% всех предприятий; в сфере "большой приватизации" (промышленность) - 70%; в сфере жилья - 30% всех квартир; к этому же времени 76% промышленных рабочих были заняты на приватизированных предприятиях (10).

В-третьих, как показывают данные опроса, уже к январю 1994 года 10,4% опрошенных имели помимо основной еще одну работу. Ответы респондентов показали, что вторичная занятость, зачастую на самом деле являясь основной, связана преимущественно с негосударственным сектором экономики. Но неуверенность в политической стабильности, привычка держаться за государственную службу, неуверенность в будущем приводит к тому, что люди предпочитают числиться, даже не получая заработной платы, в государственных организациях.

Примечательно, что в становящемся рынке рабочей силы в России наблюдается весьма своеобразное соотношение между первичной и вторичной занятостью; вторичный рынок, выступая для работников источником дополнительных доходов (нередко превышающих основные), становится перевалочной базой для перетекания рабочей силы в негосударственный сектор, способствуя, таким образом, структурным изменениям в экономике. Еще одна особенность вторичной занятости в России в том, что она распространяется не столько на маргинальные слои, сколько на представителей тех квалифицированных профессий, которые нами были выше определены как вторая и третья проблемные группы.



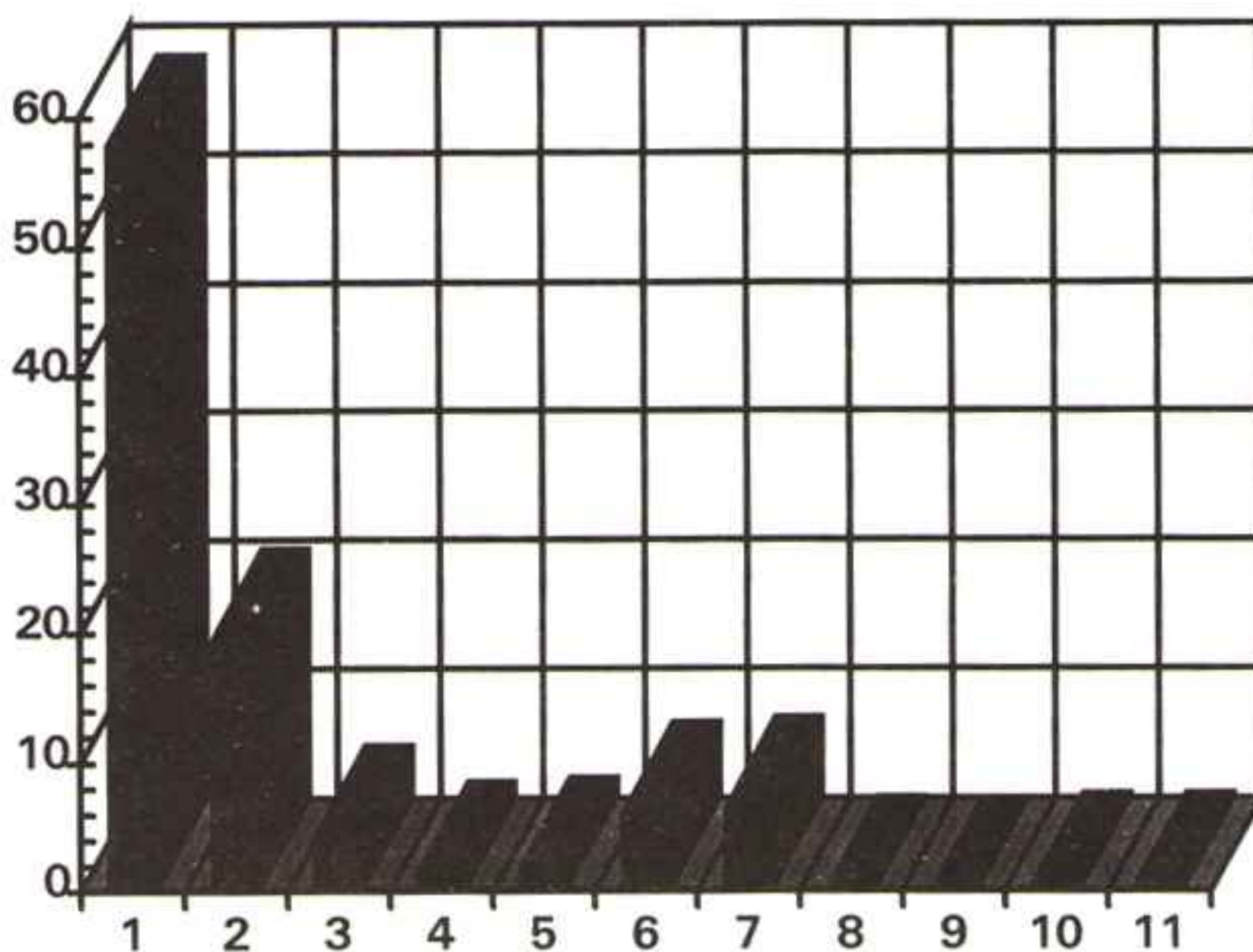


РИС. 2. Распределение опрошенных по предприятиям с различным типом собственности.

Этому споспешествовала вся история использования наемного труда в советский период. Приработки (дополнительные доходы помимо основной заработной платы) укоренились в те годы как полуполюегитимная система перераспределения занятий в условиях так называемого планового распределения рабочей силы.

Объем вторичной занятости в этот период по-разному оценивается исследователями. Официальные данные о вторичной занятости не отражали реальной ситуации, поскольку по закону требовалось получить разрешение с основной работы, и многие скрывали свою дополнительную занятость. Дополнительные доходы за счет вторичной занятости, начиная с 60-х годов, были весьма ощутимы; по-видимому 15-20% населения России имело те или иные виды дополнительной работы в объеме не менее 1 часа в день (15).

В новых условиях вторичная занятость выступает как устойчивая культурная традиция наемного труда (при его невысокой интенсивности и малой эффективности). Она выполняет важную функцию, активизируя человеческие ресурсы, побуждая людей оставить патерналистские ожидания. Таким образом, вторичный рынок рабочей силы, выступая как альтернатива первичному, охватывает практически все группы человеческих ресурсов и делает переход к новой экономической системе более органичным.



Наши выводы по вторичной занятости были подтверждены другими исследователями. Так, Я. Хибовская отмечает, что международные сравнения позволяют сделать вывод о гипертрофированной роли вторичной занятости в постперестроечной экономике России. Совокупная доля работников, имеющих как регулярную, так и нерегулярную дополнительную работу, в 4 - 7 раз превышает соответствующие показатели развитых европейских стран. По данным опросов ВЦИОМ, в 1989 г. дополнительные приработки имели 13 % опрошенных работников, в 1993 - 1994 гг. - от 14 до 20 %. Вторичная занятость несколько шире распространена среди работников - мужчин (23 %), чем среди женщин (17 %). В частном секторе экономики она встречается довольно часто. Главный мотив вторичной занятости - "хочу увеличить свои доходы", основные ее виды: совместительство (1/5 - на своем предприятии, еще 1/5 - на другом предприятии), оказание услуг населению по строительству, ремонту техники, шитью одежды и др. - 1/5. Особый вид вторичной занятости - уличная торговля - 17 %. Продолжительность занятости на дополнительной работе составляет 13 - 20,6 ч. в неделю (средние данные за 1993 - 1994 гг.). Доходы от вторичной занятости оцениваются в целом невысоко; как правило, работник, получающий мало на основной работе, невысоко ценится на дополнительной(12).

В настоящее время трудно четко спрогнозировать изменения структуры занятости населения, однако есть основания предположить, что значительная часть наших сограждан психологически ориентирована на серьезные перемены в своей деловой жизни. Показательно, что в соответствии с результатами анализа 25,2% от всех опрошенных согласились бы занять более ответственное положение, в то время как 17,5% не желают брать на себя никакой дополнительной ответственности при осуществлении своей деятельности. 71,1% людей, попавших в выборку, согласны работать более интенсивно за более высокую заработную плату, и лишь 11,6% не хотели бы этого делать ни при каких обстоятельствах. Возьмем на себя смелость сказать, что в ближайшем будущем количество людей, имеющих вторую работу и другие источники пополнения доходов, будет увеличиваться вместе с переориентацией людей на рыночные отношения.

Изменение приоритетов во всех областях деятельности, когда некоторые ранее высокооплачиваемые профессии резко теряют свой престиж, привело к тому, что многие россияне все чаще задумываются об изменении своей профессии. Более того, многие из них в настоящее время стремятся изменить и основную область деятельности. Анализ результатов опроса показал, что 34,3% от всех опрошенных хотели приобрести новую профессию, так как прежняя не может в новых условиях обеспечить им нормальный доход. Только 45,2% из попавших в выборку твердо уверены в том, что они не хотят изменять своей профессии. Такие установки значительного числа населения России могут в дальнейшем привести к серьезным изменениям в структуре занятости, значительной профессиональной мобильности и возникновению новых больших профессиональных и социальных групп на рынке труда.

Вместе с тем шкала оценки отраслей деятельности по основанию престижности у населения в настоящее время начинает меняться. Так, на первое место по престижности вышли представители бизнеса и коммерции (27,0%). Второе место заняли военные, которых отметили 14,0% всех опрошенных; затем по степени престижности следуют преподаватели - 10,7%, врачи -



9,6%. В прежних опросах 1960-х первой половины 80-х годов первые места занимали представители творческих и "романтических" профессий (ученые, космонавты, писатели и т.д.).

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. Новое дело, связанное с серьезным риском, пытались освоить 8,4% от всех опрошенных. При этом только 3,2% из всей выборочной совокупности отметили, что им удалось организовать собственное предприятие, а остальные 5,2% ответили, что это начинание окончилось для них неудачно. Опрос показал, что у большинства респондентов не хватает знаний и умения для столь сложных действий в условиях неустойчивого российского рынка.

21,2% опрошенных стали владельцами акций предприятий и организаций (не считая ваучеров). Приобретение акций и получение устойчивого дохода с этого вида ценных бумаг считается выгодным, так как не требует дополнительных усилий и достаточно надежно защищает сбережения граждан от инфляции. Кроме того, 20,8% от всех опрошенных являются собственниками недвижимости, которую многие (около половины) используют для приобретения дополнительного дохода. Такое, можно сказать, пассивное приобретение дохода в значительной степени привлекает россиян на современном этапе рыночных отношений, поскольку позволяет использовать прежние накопления, спасая их от инфляции.

В то же время можно утверждать, что у многих респондентов присутствует стремление наблюдать со стороны за рыночными процессами, не используя полностью свой профессиональный, властный или социокультурный потенциал. Все еще многие ожидают улучшения своего положения благодаря усилиям со стороны государства, местных властей, руководства предприятий.

Важной характеристикой структуры работающего населения России, определяющей ресурсы работников, их основные ориентации и установки на деятельность, является размер предприятия, на котором работают представители российского населения.

Результаты опроса показали, что на мелких предприятиях с численностью работающих до 10 человек заняты 6,4% от всех опрошенных (или 9,4% от работающих в настоящее время), а на предприятиях с численностью работающих от 10 до 50 человек - 18,9%. Суммарное число занятых на предприятиях с малой численностью (до 200 человек) составляет более половины работающего населения. Это говорит о том, что в настоящее время продолжается процесс разукрупнения и уменьшения размеров предприятия. Крупные предприятия продолжают делиться на филиалы или отдельные фирмы, ставящие перед собой несовпадающие цели и активно ищущие ниши на нашем рыхлом и неустоявшемся рынке. Такая тенденция, по-видимому, послужит увеличению инновационного потенциала работников, если учесть, что структура сознания, потребности и установки работников на малых предприятиях в значительной степени отличаются от подобных характеристик работников крупных предприятий (более 1000 работающих), доля которых, зафиксированная в нашей выборочной совокупности, составила 26,0%.

Одной из примечательных структурных составляющих всего работающего населения России является та его часть, которая относится к категории ру-



ководителей. В нашей выборке руководители всех уровней составили 15,5%, что вполне сопоставимо с данными других исследований по проблемам стратификации и занятости. Все руководители подразделяются в данной выборке следующим образом: руководители низшего звена управления составляют 43,0% от всех опрошенных, руководители среднего звена управления - 41,6%, руководители предприятий, организаций и их заместители - 15,4%.

Очевидно, что все представители этой группы занятых имеют различный ресурс власти, различные привилегии и возможности влияния на деятельность организаций. Так, только половина из высших руководителей способны воздействовать на внешнюю среду организации (то есть управлять поставками, воздействовать на рынок труда, свободно маневрировать ресурсами предприятия или организации). Невозможность воздействия на внешнюю среду организации во многом связана с объективными причинами, но вместе с тем эти факты говорят о несамостоятельности многих руководителей, их привычке ориентироваться в основном на действия вышестоящих организаций, централизованно регулирующих ситуацию на рынке рабочей силы, рынке производителей, поставщиков и рынке ценных бумаг. Такое положение тормозит не только развитие экономики в рыночных условиях, но и значительно снижает властный и профессиональный потенциал руководителей.

Весьма примечательным в динамике состояния человеческих ресурсов является то обстоятельство, что в структуре взрослого населения значительное место занимает группа нигде не работающих в *настоящее время*. По данным нашего опроса, таких людей насчитывалось 4,3%. Фактически речь идет о той работоспособной части населения, которая находится в категории безработных в течение длительного или кратковременного периода. В табл. 4 представлены наиболее заметные изменения, произошедшие у опрошенных по сравнению с 1985г.

Таблица 4.

## Доля некоторых групп населения в сфере занятости среди всех опрошенных

Группы населения	1985 г.	1994 г.
Безработные	0.4 %	4.3 %
Предприниматели	0.1 %	1.9 %
Домохозяйки	2.0 %	3.3 %

Анализ результатов опроса населения показал, что в настоящее время разделение по полу при занятии профессиональных статусов продолжает оставаться традиционным для России. Это означает прежде всего то, что весьма большой процент женщин работает в промышленности, что многие непрестижные статусы (особенно должности младшего обслуживающего персонала), рабочие места с тяжелыми и вредными условиями труда заняты женщинами. Структурные изменения в экономике мало повлияли на эти традиции. По данным опроса, доля женщин составляла: среди подсобных рабочих - 50,0%, среди путейских рабочих - 66,7%; укладчиков, фасовщиков, весовщиков - 53,3%; вахтеров, гардеробщиков, лифтеров - 62,5%.

Однако, для многих женщин в условиях развития рынка труда наметилась тенденция к улучшению их позиции. Это в первую очередь касается специалистов гуманитарного и экономического профиля. Развитие инфраструктуры рынка привело к возросшей потребности в финансистах, бухгалтерях, референтах, свободно владеющих иностранными языками и современным дело-



производством и т.д. (например, среди главных экономистов, главных бухгалтеров женщины составляют 50,0%). Поскольку этих работников востребовал преимущественно частный сектор, заработная плата у женщин этих профессиональных профилей существенно выше, чем средняя.

Следует заметить, что при определенном росте доли незанятых в народном хозяйстве (22,3% - домохозяйки, пенсионеры, учащиеся и т.д.), их удельный вес пока еще недостаточен из-за чрезмерной вовлеченности женщин в сферу производства. По мере роста уровня доходов, надо полагать, женщины смогут уделять больше времени воспитанию и выращиванию детей, организации жизни семьи.

Для полноценной картины распределения занятости в России необходимо рассмотреть еще и такой важный его блок, как безработные. Значение этого блока обуславливается прежде всего тем, что главная опасность целостности функционирования общества в настоящий период исходит именно со стороны роста незанятости населения, вызванного как экономическими преобразованиями, так и качественными характеристиками рабочей силы.

С позиций дихотомии устойчивость-неустойчивость на состояние занятости прежде всего влияют величина безработицы, ее динамика, величина "скрытой" безработицы, а также настроения, мнения, оценки, связанные с отношениями в сфере трудовой деятельности.

Согласно нашему опросу, число лиц, находящихся в вынужденных отпусках, составляет 24,9% от всего взрослого населения, т.е. значительно выше цифры в 20 млн. человек. У 29,5% опрошенных по их месту работы за последние шесть месяцев были массовые сокращения работников. 44,5% взрослого населения среди своих знакомых называют безработных, т.е. лиц, потерявших работу в последнее время и не нашедших ее, а также лиц еще не имевших работу, но ищущих ее.

Поэтому не случайно, что только 21,3% опрошенных не боятся потерять работу, а 47,1% испытывают в той или иной форме опасения, которые прежде всего связаны, во-первых, с невозможностью выжить или содержать семью до устройства на новую работу (39,3%), а во-вторых, с расставанием с нравящейся работой (30,9%). Причем информацию о наличии мест работы люди предпочитают получать в своем большинстве, во-первых, через друзей и знакомых - 58,6%, а во-вторых, через бюро по трудоустройству - 23,4% опрошенных. При необходимости устройства на работу 50,7% респондентов обратились бы в первую очередь на государственное предприятие (организацию) или в государственное акционерное общество. Процент предполагающих обратиться в случае поиска работы в предприятия или организации иного типа колеблется от 3,1% (предприятие на аренде) до 7,4% (предприятие, принадлежащее отдельному лицу или нескольким лицам).

### 3.2. Профессиональная сегментация

Важнейшие характеристики рынка рабочей силы, позволяющие выявить его ключевые сегменты для целей регулирования и оптимизации связаны с изменением профессиональных показателей экономически активного населения, которые оказываются более чувствительными к реформационным процессам в экономике.

Наше исследование рынка труда в России проводилось в двух направлениях: 1) анализ социально-экономических изменений по отдельным профес-



сиям и 2) анализ влияния развивающихся рыночных отношений на группы профессий, составляющие значимые сегменты рынка труда.

### 3.2.1. Социально-экономическая ситуация по профессиям

В рамках анализа по отдельным профессиям были выделены значимые тенденции изменений в сфере занятости. Исследование по профессиям позволяет определить общие трансформации профессиональной структуры под воздействием распространения рыночных отношений и на последующих этапах работы выработать стратегии управления занятостью в масштабах России.

За период коренных изменений в экономике России практически не появилось новых профессий, и сохранились пропорции между основными профгруппами на производстве. По-прежнему наибольшую часть деятельного населения по профессиям составляют заводские рабочие: слесари, слесари-сборщики и представители других профессий в основном средней квалификации (4,0% от всех опрошенных; в 1985г. по этой выборке их было 3,8%); учителя и преподаватели средних специальных учебных заведений (3,0%; также как и в 1985г.); шоферы грузового транспорта и водители городского транспорта - 3,6% (4,2% в 1985г.); строительные рабочие - 1,4% (1,5% в 1985г.). Не изменилась также и доля руководителей низшего и среднего звена управления - 2,6% (2,7% в 1985г.).

Несколько выросла доля высококвалифицированных рабочих (наладчиков станков, автоматов, слесарей-инструментальщиков, слесарей-испытателей и т.д.) - 1,1% против 0,7% в 1985г.. Очевидно, что подобные тенденции нельзя считать положительными, поскольку быстрое развитие мировой экономики диктует требования перестройки производства в соответствии с новейшими технологиями, появление новых профессий и увеличение доли высококвалифицированных рабочих.

Напротив, анализ показывает совершенно противоположные тенденции в структуре занятости населения. Так, наблюдается тенденция перехода многих рабочих в коммерческие структуры и частные фирмы на должности с более низкой квалификацией. Например, значительно возросла доля вахтеров, сторожей, работников охраны - 1,3% (в 1985г. их доля составляла лишь 0,4% среди работников других профессий). Показательно также, что возросло число уборщиц, техничек и других представителей младшего обслуживающего персонала 1,8% (1,1% в 1985г.), кассиров, контролеров, счетоводов - 2,1% (1,5% в 1985г.). Идет снижение относительного количества преподавателей вузов - 0,8% (1,2% в 1985г.).

Таким образом, существует тенденция перехода людей на более низкие должностные статусы при перемещении в коммерческие структуры для получения более высоких заработков, которые не обеспечивает их прежняя профессия. Однако, процесс перехода на более низкий, но более высокооплачиваемый квалификационный уровень, не носит пока массового характера, но эта тенденция, продолжаясь во времени, может отрицательно отразиться на структуре трудовых ресурсов России. В настоящее время коммерческие фирмы принимают на работу квалифицированных работников лишь ограниченного числа профессий (бухгалтеров, менеджеров и т.д.). В основном штаты коммерческих организаций формируются путем принятия специалистов на должности, не соответствующие их прежнему статусу.



В процессе становления рынка труда особое место занимает влияние нарастания безработицы на профессиональную структуру, а именно - влияние безработицы на различные профессиональные группы. Здесь нужно отметить, что патерналистская политика многих российских предприятий государственного сектора была направлена во многом на сохранение существующей структуры кадров и стабильного количества работающих. Только в случае крайней необходимости руководство государственных предприятий шло на значительные сокращения количества работающих.

Несмотря на это по отдельным профессиям наблюдаются массовые сокращения работников. Данные опроса, проведенного по представительной выборке, показывают, что наблюдается устойчивая тенденция увеличения доли безработных среди работоспособного населения. В подавляющем большинстве массовые сокращения по широкому кругу профессий проходят на государственных предприятиях: массовые сокращения работающих в негосударственной сфере отметили только 12,9% опрошенных.

В табл. 5 представлены профессии, по которым на предприятиях и организациях производились массовые сокращения.

Таблица 5.

**Доля отметивших массовые сокращения по своей профессии**

Наименование профессии	Количество отметивших массовые сокращения (в %)
Сотрудники НИИ и КБ	62.5
Слушатели госаппарата	55.6
Воспитатели детского сада, музыкальные работники	53.8
Лаборанты на предприятиях и в организациях	52.9
Кассиры, счетоводы	50.1
Рабочие неквалифицированного труда (стропали, такелажники, складские рабочие)	50.0
Техники (в разных областях производства)	42.9
Ткачи, вязальщики, прядильщики	40.2
Рабочие-станочники (сверловщики, фрезеровщики, расточники, револьверщики)	40.0
Разнорабочие (землекопы, грузчики, путевые рабочие)	37.5

Исходя из данных таблицы можно сделать следующие выводы:

1. Среди всех учитываемых профессий в наибольшей степени испытывают на себе влияние массовых сокращений работники науки и культуры, а также работники конструкторских бюро. Это легко объяснимо, так как в настоящее время резко снижается финансирование этих отраслей, что приводит к необходимости значительного сокращения численности кадрового состава. При этом массовые сокращения в большей степени касаются работников, занимающихся непосредственно научной деятельностью и в меньшей степени работников, выполняющих техническую работу и обслуживающего персонала.

2. Довольно высок процент отметивших значительные сокращения персонала среди работников государственных предприятий легкой промышленности. Особенно страдает от сокращений ткацкое производство.



Перечисленные нами некоторые профессии относятся к самым неблагоприятным в плане сокращения производства и численности персонала. Вместе с тем следует отметить профессии, которые по результатам опроса совершенно не подвержены в последнее время массовым сокращениям. Очевидно, что не следует ожидать появления значительного числа безработных по этим профессиям. К таким профессиям относятся работники МВД; работники сферы обслуживания на предприятиях, легко вписывающихся в рыночные отношения (фотографы, продавцы, киоскеры, официанты, повара и т.д.); рабочие-отделочники в строительстве; шоферы и водители общественного транспорта. Иными словами, ценность профессии в настоящее время определяется возможностью удовлетворения потребностей предприятий, нацеленных на быструю прибыль, а также низкой степенью заполнения вакантных мест (отсутствием необходимого количества кадров).

Учитывая складывающиеся тенденции в экономике и кадровой политике основных отраслей экономики, можно сказать, что в ближайшее время будет увеличиваться напряженность в связи с проблемами занятости по массовым профессиям машиностроительных отраслей (особенно оборонной промышленности), науки и культуры, конструкторских бюро. Исключение представляют редкие профессии, такие как высококвалифицированные электронщики (особенно в области компьютерного обеспечения), маркетологи, высококвалифицированные бухгалтеры, способные работать в условиях современного рынка и некоторые другие.

Как уже отмечалось выше, характерной чертой российского рынка труда являются относительно низкие показатели официальной, зарегистрированной безработицы. На первый план в области проблем занятости выступает скрытая безработица, проявляющаяся в длительных простоях и, самое главное, в предоставлении отпусков без сохранения содержания (или с частичной оплатой) отдельным подразделениям и профессиям.

Исходя из данных опроса населения, можно сделать вывод о том, что существует весьма сильное различие в предоставлении отпусков без сохранения содержания представителям разных профессий. В табл. 6 представлены ответы респондентов, имеющих профессии, которые наиболее часто имели отпуска без сохранения содержания или частично оплачиваемые отпуска.

Таблица 6.

**Профессии, имеющие наибольшее количество отпусков без сохранения содержания или с частичной оплатой.**

Наименования профессий	Доля отметивших отпуска без сохранения содержания (в %)	Доля отметивших отпуска с частичной оплатой (в %)
Слесари-монтажники, строители-монтажники	66.7	33.3
Разнорабочие	50.0	40.0
Слесари-механики, слесари КИП, автомеханики	45.5	18.2
Электромонтеры, электрослесари	41.7	50.0
Шоферы грузовиков	39.8	60.2
Водители общественного транспорта	33.3	66.7
Сотрудники НИИ, КБ	-	71.4
Лаборанты в разных отраслях	14.3	57.1
Инженеры на заводах	7.7	53.8



Результаты опроса показали, таким образом, что администрация предприятий и организаций прибегает к использованию отпусков без содержания или с частичной оплатой для сохранения основного кадрового ядра предприятия или организации.

Из табл.6 видно, что в такого рода отпуска прежде всего отправляются работники средней квалификации, и даже высококвалифицированные работники при невозможности обеспечить им фронт работ по данной специальности. Слесари-механики, слесари-монтажники представляют собой такие профессии, без которых невозможно осуществление полноценного производственного процесса. Именно поэтому руководство предприятий и организаций стремится удержать их во время жестких кризисов неплатежей и недопоставок сырья и оборудования. То же самое можно сказать о шоферах грузовых машин, которым, кроме того, во время отпусков без сохранения содержания предоставляется возможность иногда использовать вверенные им транспортные средства для осуществления разовых перевозок с отдельной оплатой за каждую перевозку. Такая политика позволяет в известной степени сохранять ограниченную работоспособность коллективов предприятий. Но несмотря на эти меры переходы работников указанных специальностей на предприятия частного сектора стали массовым явлением.

Наиболее бесконфликтно протекает предоставление отпусков без сохранения содержания для работников НИИ и КБ. Здесь также наблюдается известная селекция, когда после массовых сокращений предоставляются оставшимся отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой, особенно в случаях перебоев с бюджетным финансированием.

Характерной чертой, показывающей отношение населения к проблеме безработицы, является опасение работников потерять свое место. В табл. 7 представлены данные по оценке респондентами возможностей потерять работу в результате увольнения.

Таблица 7.

**Неуверенность в сохранении работы по конкретным профессиям**  
**Вопрос: Опасаетесь ли потерять работу?**

Наименование профессии	Ответы				
	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Затр. отв.
Крановщики, бульдозеристы	60.1	9.9	10.2	-	19.8
Слесари-монтажники, строители-монтажники	50.0	-	-	33.3	16.7
Операторы, аппаратчики, кочегары	46.2	15.4	-	23.1	15.4
Лаборанты в различных отраслях	42.1	15.8	-	5.3	36.8
Электросварщики, газосварщики	38.5	15.4	15.4	7.7	23.1
Переплетчики, радиомонтажники (на отдельных операциях)	36.4	9.1	9.1	18.2	27.3
Сотрудники НИИ и КБ	35.7	17.5	18.2	-	28.6
Инженеры в промышленности	30.6	11.1	22.2	8.3	27.8

Эти данные достаточно красноречиво свидетельствуют о том, что больше всего боятся потерять работу а) работники относительно высоко оплачиваемых профессий, занятые на легко заменяемых рабочих местах, надобность в которых зависит от фронта работ, предоставляемых им предприятиями (экскаваторщики, бульдозеристы, монтажники, радиомонтажники и др.); б) работники отраслей, оказавшихся в кризисе и не имеющих возможностей



пополнять средства из бюджета; в) работники науки, образования, социальной сферы, традиционно страдающие в ходе экономических кризисов.

Вместе с тем, следует отметить, что в оценках возможностей потери работы в каждой отдельной профессии наблюдается большой разброс ответов, неравномерность в оценках, которые разнесены по полюсам от серьезного опасения потери рабочего места до полной уверенности в невозможности такого исхода. Данные исследования показывают, что такой значительный разброс оценок наблюдается в пределах каждой профессии в одинаковых областях деятельности. Это говорит о том, что на занятость населения и, в данном случае, на страх потерять работу большое влияние оказывает региональный фактор. Даже представители таких профессий как инженеры промышленных предприятий (которые в весьма большой степени подвержены сокращению кадров) далеко не во всех регионах России опасаются потерять работу. То же можно сказать и о таких специальностях, как экскаваторщики, лаборанты, рабочие-станочники и многие другие.

### 3.2.2. Анализ профессиональных сегментов рынка труда

Одной из важнейших объективных характеристик рынка труда является его сегментация. Она может осуществляться по различным основаниям, но наиболее распространенным подходом является анализ профессиональной сегментации.

В соответствии с особенностями описанных во Введении проблемных групп на рынке труда профессиональные сегменты рынка рабочей силы изучались нами на основании их удельного веса и значимости для перспектив экономического развития России и, соответственно, для управления занятостью в России. Анализ проводился по следующим группам профессий: 1) тяжелый физический труд преимущественно домашнего типа; 2) малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей; 3) вспомогательный труд в сфере финансов и управления; 4) квалифицированный труд по обслуживанию людей; 5) квалифицированный физический труд индустриального типа; 6) высококвалифицированный труд научно-индустриального типа (рабочие); 7) управленческий труд в сфере услуг; 8) квалифицированный умственный труд в сфере финансов и управления; 9) квалифицированный умственный труд в сфере производства; 10) высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники, высшей школы.

В более детальный анализ были включены представители не всех профессий, относимых нами к той или иной группе, а наиболее характерных для группы ("класса") профессий (28,9% от всех респондентов). На этом этапе мы ставили целью проверить само наличие профессиональных сегментов на рынке рабочей силы. Однако и по вошедшим в анализ материалам можно в определенной мере судить как об изменениях в профессиональной занятости населения, так и о перспективах развития профессиональной структуры рынка рабочей силы.

В группу 1 включены малопrestiжные профессии, распространенные на предприятиях в связи с низким уровнем технологического обеспечения производства, сокращающиеся по мере механизации труда (подсобные рабочие, бетонщики, обрубщики, варщики, обжигальщики и пр). В списке РГ-100 эти профессии представлены под NN 17, 18, 19.



Таблица 8

## Профессиональные сегменты на рынке труда

профессиональные сегменты	% от выборки	коды шкалы РГ-100
1. Тяжелый физический труд	3,4	17, 18, 19
2. Малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей	3,9	22, 23, 24
3. Вспомогательный труд в сфере финансов и управления	2,4	54, 57
4. Квалифицированный труд по обслуживанию людей	4,1	38, 46, 48, 50, 56
5. Квалифицированный физический труд индустриального типа	4,7	32, 34
6. Высококвалифицированный труд научно-индустр. типа (рабочие)	1,1	45
7. Управленческий труд в сфере услуг	1,0	65, 67
8. Квалифицированный труд в сфере финансов и управления	4,2	77, 85
9. Квалифицированный умственный труд в сфере производства		
10. Высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники	4,7	83, 84, 98

В группу 2 вошли профессии, представленные практически во всех отраслях народного хозяйства. Они выделены в отдельную группу на том основании, что содержание работы по этим профессиям не отвечает основному содержанию деятельности предприятия или организации. Эту группу образуют распределители, приемщики, сторожа, работники охраны, экспедиторы и т.п. (NN 21, 22, 23 в РГ-100).

Группа 3 рассматривается в качестве сегмента в связи с тем, что развитие рынка на современном этапе определяет появление значительного числа рабочих мест именно по этим профессиям: секретари, делопроизводители, агенты по снабжению, кассиры, счетоводы, налоговые инспекторы и пр. (NN 54 и 57 в РГ-100).

Про группу 4 можно повторить сказанное о группе 3. В силу быстрого развития рыночных отношений в сфере обслуживания, наконец-то, начался процесс быстрого роста занятости квалифицированным трудом по удовлетворению повседневных нужд людей. Этот процесс идет неравномерно и охватывает не все компоненты сферы услуг. Тем не менее численный рост налицо (киоскеры, продавцы, мастера по ремонту радиоаппаратуры, парикмахеры, повара и пр. - это NN 30, 46, 48, 50, 56 по РГ-100).

Группы 7 и 8, по вышеназванным причинам быстро увеличивают свой удельный вес, с той, однако, разницей, что они включают в свой состав лиц, которые, предположительно, занимают значительное место в рядах новой буржуазии. (К группе 7 относятся директора магазинов и другие руководящие работники торговли, питания и т.д. Это NN 65 и 74 по РГ-100. К группе



8 нами отнесены главные бухгалтеры, коммерческие директора и т.д. Это NN 77 и 85 по РГ-100).

Профессии, объединенные нами в группу 5, имеют наибольшее распространение в ВПК, именно поэтому их представители в условиях конверсии более всего страдают от безработицы и активно участвуют в процессе перемещения рабочей силы на рынке труда: радиомонтажники, электрообмотчики, слесари различных профилей, механики и т.д. (по РГ-100 это NN 32 и 42). В этот сегмент входят работники, выделенные нами во Введении в проблемную группу квалифицированных рабочих ВПК.

Следующий сегмент - 6-й также является одной из ключевых проблемных групп - высококвалифицированные рабочие научно-индустриального типа, по положению которых можно отслеживать ситуацию с развитием научно-технического потенциала России и его применения в народном хозяйстве. По этим профессиям и их представителям на рынке рабочей силы можно фиксировать негативные моменты в развитии экономики (истощение квалификационного потенциала, падение уровня жизни и т.п.). Профессии, включенные в этот сегмент, представлены в группировке N45 списка РГ-100.

Сказанное по сегменту 6 полностью относится и к замыкающему наш список сегменту 9. Высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники и высшего образования, конечно же, предопределяет перспективы России на мировом рынке высоких технологий. Общеизвестна непростая ситуация, в которой оказалось большинство работников, относящихся к этому сегменту. Но рынок жесток. Нам предстоит выяснить, какова истинная доля потерь, и в какой мере оказались в сложном положении полупрофессионалы, квазиспециалисты. Здесь мы анализировали ситуацию с группами NN 83, 84, 90 по РГ-100.

Разумеется, как численность, так и сравнительная значимость этих групп неодинаковы. В табл. 9 приведены характеристики основных профессиональных групп, доминировавших на рынке труда к началу 1994г. Были рассмотрены следующие факторы сегментирования рынка труда: возрастная структура, уровень заработной платы (выступающий как основной показатель дохода), ориентация на приобретение новой профессии и готовность к более сложной и интенсивной работе.

В группу 1 включены малопrestижные профессии, распространенные на предприятиях в связи с низким уровнем технологического обеспечения производства, сокращающиеся по мере механизации труда (подсобные рабочие, бетонщики, обрубщики, варщики, обжигальщики и пр). В списке РГ-100 эти профессии представлены под NN 17, 18, 19.

Первые два фактора составляют характеристики, традиционно привлекаемые для выявления сегментов рынка. Ориентация на приобретение новой профессии и готовность к более интенсивной работе (определявшаяся по субъективной оценке) отражают качества рабочей силы, приобретающие особую ценность при установлении рыночных отношений и связанной с этим процессом ситуации экономической нестабильности. Именно они являются одними из важнейших индикаторов, позволяющих судить, готово ли трудоспособное население России к профессиональной деятельности в условиях рынка наемного труда.



Таблица 9.

## Характеристики профессиональных групп на рынке труда

Профессиональные сегменты	Возраст до 25 лет	Согласны работать более интенсивно	Согласны взяться за более сложную работу	Приобретение новой профессии	
				готов	не готов
1. Тяжелый физический труд	17.5	66.7	17.6	32.1	41.1
2. Малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей	12.5	52.2	31.9	41.8	30.9
3. Вспомогательный труд в сфере финансов и управления	17.4	56.3	27.0	33.3	36.1
4. Квалифицированный труд по обслуживанию людей	14.7	54.8	28.6	22.6	45.2
5. Квалифицированный физический труд индустриального типа	11.4	64.7	6.7	33.3	40.6
6. Высококвалифицированный труд научно-индустр. типа (рабочие)	14.3	46.2	36.4	30.8	53.8
7. Управленческий труд в сфере услуг	13.6	56.3	31.3	30.8	61.5
8. Квалифицированный труд в сфере финансов и управления	14.4	65.3	12.7	41.6	37.7
9. Высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники	12.2	65.7	24.6	31.9	45.8

Приведенные в табл. 9 данные по этим факторам позволяют сделать вывод о том, что хотя строгая дифференциация сегментов отсутствует, процесс сегментирования рынка труда уже начался. При этом невозможно однозначно ответить на вопрос о готовности россиян жить в условиях маркетизации трудовых отношений - ситуация здесь довольно противоречива.

Серьезного внимания заслуживает тот факт, что среди проанализированных профессиональных сегментов рынка труда часть групп оказывается малопригодна 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 наибольшей степени могут пострадать при структурной перестройке промышленности и экономики в целом. Например, наиболее подверженная угрозе безработицы в условиях структурной перестройки группа - представители квалифицированного физического труда индустриального типа - лишь в 33,3% случаев выражают готовность к приобретению новой специальности. В то же время в группе, например, квалифицированного труда в сфере финансов и управления к этому стремятся 41,6%. Еще хуже обстоят дела в этой группе с готовностью к более ответственной работе. Лишь 6,7% согласны перейти на более ответственную работу. Среди же высококвалифицированных рабочих этот показатель составляет уже 36,4%. Такая ситуация с многомиллионными немобильными группами рабочей силы, спрос на которую на рынке труда резко падает, создает серьезную угрозу социальных конфликтов, особенно в отраслях ВПК, для работников которых наиболее болезненно



ощущается снижение благосостояния в результате резкого понижения господствующих.

В сходном положении находится и группа представителей тяжелого физического труда. Там показатель готовности к переквалификации составляет 32,1%, а к более ответственной работе - 17,6%, что также примерно вдвое ниже, чем в среднем по массиву.

Однако существуют и группы, также не отличающиеся высокой мобильностью, поведение которых определяется совсем иными факторами, чем у рабочей силы в промышленности. Так, что касается групп, связанных с обслуживанием людей и управленческим трудом в сфере обслуживания, то здесь наблюдается достаточно высокий процент тех, кто согласен на более ответственную работу. При этом ярко выражено нежелание менять привычную сферу деятельности: в группе рядовых работников сферы услуг самый низкий процент тех, кто готов переквалифицироваться (22,6%), а в группе руководства самый высокий процент тех, кто от любой переквалификации отказывается категорически (61,5%). Эти данные можно расценивать как косвенное свидетельство того, что положение в этой сфере вполне благоприятно для работающих, и она продолжает сохранять свое привилегированное положение на рынке труда, даже несмотря на относительно невысокие официальные заработки.

Рассмотрим основные сегменты рынка труда и, прежде всего, три наиболее значимых в контексте, проблемы нарастающей безработицы. Судя по табл. 10, в наибольшей степени испытывают на себе влияние массовых сокращений работники науки и культуры, а также работники конструкторских бюро. Другими словами, - представители третьей проблемной группы рынка труда, то есть те категории работников, которые перспективны для формирования информационной экономики в России.

Таблица 10.

**Оценка положения на рынке труда представителями профессиональных групп**

Наименование профессий	Доля отметивших массовые сокращения (в %)	Доля отметивших отпуска без сохранения содержания (в %)	Доля отметивших отпуска с частичной оплатой (в %)
1. Тяжелый физический труд домашнего типа	45.8	24.0	32.0
2. Малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей	31.7	42.1	31.6
3. Вспомогательный труд в сфере финансов и управления	22.9	23.1	15.4
4. Квалифицированный труд по обслуживанию людей	34.7	30.0	35.0
5. Квалифицированный физический труд индустриального типа	4.4	-	85.7
6. Высоккоквалифицированный труд научно-индустр. типа (рабочие)	28.6	-	100.0
7. Управленческий труд в сфере услуг	31.8	-	33.3
8. Квалифицированный труд в сфере финансов и управлении	34.1	13.0	34.8
9. Квалифицированный умственный труд в сфере производства	32.4	16.7	50.0
10. Высоккоквалифицированный умственный труд в сфере науки, техники	37.5	23.1	23.1



Высокий процент отметивших массовые сокращения зафиксирован среди профессий, функционирование которых связано с крупным производством (т.е. предприятиями машиностроительного профиля численностью более 1000 человек). Другими словами, это представители предприятий ВПК. Однако здесь, в первую очередь, массовым сокращениям подвергаются рабочие, занятые на частичных операциях, в длинных технологических цепочках, которых легко можно восполнить при возможном расширении производства.

Что касается тех профессиональных групп, в которых доминируют маргиналы, образующие особый сегмент на внутреннем рынке труда, то их положение крайне неустойчиво. Из табл. 10 следует, что увольнения затронули их в высокой степени, тогда как предоставление частично оплаченных отпусков - в наименьшей (см. данные по 1-ой, 2-й и 3-й профессиональным группам).

Характерно, что в наибольшей мере опасаются потерять работу именно профессиональные группы, сосредоточившие маргиналов. Так, работники тяжелого физического труда высказали опасение потерять работу в 49,2%. Что же касается рабочих предприятий оборонной промышленности, то несмотря на все сложности их сегодняшнего положения, они все еще, и видимо, не без оснований, не столь обеспокоены возможностью утратить работу. Такого рода опасение высказали 26,3%. Самым тревожным для будущего России является неуверенность в своем завтрашнем дне, массовые и оправданные опасения потерять работу в среде работников научно-технического труда, связанного с высокими технологиями (53,8% этих людей обоснованно опасается потерять работу).

### 3.3. Возрастная сегментация

В условиях общества переходного типа наблюдается выраженная возрастная сегментация рынка рабочей силы. В основе этой сегментации лежат, видимо, психологические особенности различных категорий населения, наложенные на специфику их социально-экономического положения. Возраст выступает важным фактором, влияющим на страх оказаться безработным, готовность взяться за более ответственную работу, переквалифицироваться. Различной в разных возрастных группах оказывается и распространенность безработицы, уходов в неоплачиваемые отпуска, массовых сокращений.

Причем, вопреки расхожим представлениям о том, что в лучшем положении сегодня находятся самые младшие возрастные категории, как показывают данные нашего исследования, именно они пребывают в самом сложном положении. Сложность эта, в отличие от возрастных категорий старше двадцати пяти лет, двоякая: по-первых, среди них на 20-25% выше уровень безработицы, а во-вторых, выше степень социального неравенства. Так, например, в возрастной группе 23-24 лет в феврале 1994г. 46,9% имели среднемесячный доход до 50 тыс.рублей (средний по массиву - 49,2), а 33,3% получали свыше 100 тыс. рублей в месяц (средний по массиву показатель - 21,1%). При этом число тех, кто получал свыше 160 тыс. рублей, ежемесячно составляло 18,5%.

Необходимо учесть, что возрастные группы 20-22 лет и 23-24 лет тесно связаны между собой (эти группы включают тех, у кого обычно еще нет детей и особый стереотип проведения досуга и мотиваций к деятельности), то разрыв становится еще нагляднее из-за очень сложного материального положения молодежи до 23 лет. 27,4% лиц в возрасте 20-22 лет имели среднемесячный заработок ниже 20 тысяч, столько же - 20-50 тысяч. Рекордсменом



высоких доходов была группа 23-24-летних. Помимо того, что в этой группе в полтора-два раза выше, чем в других, был процент тех, кто получал свыше 160 тысяч рублей, в ней был и самый высокий процент лиц, заработок которых составлял от 100 до 160 тысяч рублей.

Картина материального положения молодежи будет неполной, если не упомянуть о катастрофически низких заработках молодежи до 20 лет, где доход менее 20 тысяч был более, чем у половины опрошенных (средняя по массиву - 14,1%), 20-50 тысяч - у четверти опрошенных, 100-160 тысяч не получал никто, а свыше 160 тысяч зарабатывали около четырех процентов. Даже в возрастной группе свыше 55 лет, где уровень ежемесячного дохода также был очень невысок по отношению к другим группам, такой сложной картины не наблюдалось.

Социально не защищена эта группа молодежи и по другим параметрам. Именно она в большей степени страдает от неоплачиваемых отпусков и угрозы увольнений. 34,5% в возрастной группе 20-22 лет подчеркнули, что вынуждены были уходить в неоплачиваемые отпуска (средняя по массиву - 26,5%). Безработные среди знакомых были у 52% респондентов 20-22 лет, в то время как по массиву в целом этот показатель составлял лишь 44,4%, а у лиц в возрасте 55-59 лет опускался до 40,1%. Число же тех, кто имел дополнительный заработок, было здесь в полтора раза меньше, чем в следующей возрастной группе.

Столь безрадостная картина, безусловно, сказывается и на позиции молодежи, в том числе и на рынке труда. Учитывая, что ей в общем-то нечего терять при потере той работы, которая у нее есть, в возрастной группе 20-22 года 58,1% не испытывают опасения потерять работу (средняя по массиву - 47,2%) и лишь 26,5% опасаются ее потерять (средняя по массиву - 38,9%). Среди тех, кто все-таки опасается потерять работу, почти вдвое меньше, чем в среднем по массиву, тех, кто боится этого из-за материальных трудностей, зато в полтора раза (44,6 против 31,0% по массиву в целом) больше тех, кто мотивирует свое опасение тем, что нынешняя работа ему нравится. В большинстве же своем молодежь 20-22 лет испытывает острое недовольство своим положением и готова к активным действиям для его изменения. У нее самый высокий из всех возрастных групп процент тех, кто стремится к более ответственной работе (69,6 против 47,1 по массиву в целом). Высок у нее и процент тех, кто хотел бы освоить новую специальность - 59,7. Выше он лишь у тех, кто, как правило, не имеет еще никакой определенной специальности - у лиц до 20 лет.

Как видим, в условиях транзитивного типа общества наблюдается достаточно ярко выраженная возрастная сегментация рынка рабочей силы. Основными характерными сегментами сегодня выступают:

- молодежь до 25 лет, в которой ярко выделяется группа 23-24-летних, дающая наибольшие показатели по уровню заработка и числу убежденных, что выполняемая работа ниже их квалификации (25,3 против 14,9% в целом по массиву). Для этого сегмента рынка рабочей силы характерна высокая дифференциация доходов, ярко выраженная готовность взяться за более ответственную работу, высокий показатель уровня безработицы среди знакомых, потенциальная готовность к переквалификации большинства составляющих его лиц и отсутствие опасения потерять работу.



- возрастная группа от 30 до 44 лет. В ней достаточно ярко выражен страх потери работы, хотя уровень безработицы среди знакомых относительно невелик. Готовность к переквалификации выражают в ней 37,6-42,6% опрошенных, а число тех, кто готов взяться за более ответственную работу или не возьмется за нее ни при каких условиях достаточно близок к среднему по массиву.

Группа 25-29-летних занимает промежуточное положение между двумя этими сегментами, по части вопросов примыкая ближе к молодежи, а по части - к зрелым возрастам. То же относится и к группе 45-49-летних, по одним позициям близкой зрелым возрастам, а по другим - пожилым.

- группа лиц в возрасте 50-59 лет. Если готовность к интенсивной работе в возрастных группах от 20 до 49 лет колебалась от 72,2 до 80,7%, при этом не наблюдалось четко выраженной возрастной динамики (самый низкий процент - 72,2 - был в группе 30-34-летних, а 20-22-летние и 40-44-летние дали близкие показатели: 80,7 и 79,7 процентов соответственно), то начиная с 45 лет этот показатель начинает резко падать. Для 45-49-летних он составлял 70,9%, для 50-54-летних - 60,8, для 55-59-летних - 54,6. Резко сокращается для этих возрастных групп и число тех, чей среднемесячный доход превышает 160 тысяч. Интенсивно растет в этих группах численность лиц, которые ни в коем случае не согласны выполнять более ответственную работу, составляя около трети опрошенных. В то же время в возрастных группах до 25 лет он не превышает 5%. Наконец, переквалифицироваться в этих возрастных группах готов лишь каждый десятый из опрошенных. При этом в данных возрастных группах заметно ниже, чем в среднем по массиву, число тех, кого затронула безработица и массовые сокращения.

Из вышесказанного следует, что из всех возрастных групп именно группа молодежи до 23 лет является наиболее заинтересованной в проведении активной политики государства в сфере занятости, связанной не только с выплатой пособий, но и со структурной перестройкой рынка рабочей силы, адаптацией его к новым потребностям экономики.

В то же время нынешняя ситуация с проведением такой политики оказывается весьма неблагоприятна для молодежи. Ведь те, кому сейчас не более 22 лет, в массе своей вступили в трудовую жизнь 1-2 года назад, после окончания учебных заведений, возвращения из армии и т.д. В это время в стране уже начался спад производства, витала угроза массовых сокращений и безработицы, и молодежь зачастую оформлялась на работу в тех формах, которые не предусматривали полный комплекс социальной защиты (временная работа, работа на договорной или контрактной основе и т.д.). Поэтому так велик в этой группе процент тех, кто оказывался в отпусках без сохранения содержания. С другой стороны, в случае сокращения или непродления договора они были лишены права на статус безработного, что не только ограничивало для них возможность получать пособие, но, что самое главное, лишало возможности бесплатной переквалификации на специальности, соответствующие требованиям рынка рабочей силы. Ведь не секрет, что все учебные заведения, как высшие, так и средние, где обучаются остро дефицитным на рынке специальностям, в последние годы стали платными. И хотя плата эта вносится в разной форме и разными путями, но для значительной части семей те возможности для получения их детьми перспективного образования, которые были раньше, оказываются сегодня перекрыты. Те же учебные заве-



дения, куда может поступить практически любой желающий, во-первых, согласно законодательству, недоступны для тех, кто уже получил другое образование, а во-вторых, не дают никакой гарантии последующего трудоустройства в условиях возрастания конкуренции на рынке труда. Пока что эта проблема частично снималась уходом части молодежи в торговлю, где, как правило, просто не заключалось никаких трудовых договоров. Но сейчас эта ниша уже полностью заполнена, рентабельность операций в торговле сократилась, а конкуренция возросла, и вряд ли розничная торговля сможет поглотить еще хоть сколько-нибудь заметный отряд рабочей силы. В маленьких же городах, где эластичность рынка труда еще ниже, а возможность переезда в большие города в условиях отказа от приема на работу по лимиту практически исчезла, положение с молодежью уже сейчас чрезвычайно тревожное.

Вопрос этот чреват серьезными социальными катаклизмами. Очень скоро ситуация, в которой оказалась молодежь малых городов, будет воспроизведена и в больших. И если безработица молодежи в каком-нибудь Белозерске мало, сказывается на векторе социально-политической и экономической жизни России, то появление достаточно массовой молодежной безработицы в таких городах как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург и т.п. очень быстро проявит себя в массовых беспорядках. Трудно представить себе более взрывоопасную смесь, чем достаточно образованные люди в возрасте 17-22 лет с завышенными ожиданиями, порожденными стандартами потребления большого города, ощущением колоссальной социальной дифференциации, существующей в обществе, неостребованной готовностью активно работать и переучиваться, и осознанием своей полной ненужности и абсолютной бесперспективности собственного положения.

Учитывая вышесказанное, одним из важнейших направлений активной государственной политики занятости должна стать работа с любыми лицами в возрасте до 22 лет, готовыми к освоению новых специальностей на рынке труда, а также создание льготного режима для тех предприятий, которые готовы брать на работу молодежь, трудовые навыки которой в первое время, конечно же, будут ниже, чем у специалистов аналогичного профиля более старших возрастов. Разработка на общегосударственном уровне системы мер, компенсирующих это неравенство, должна стать таким же направлением социальной политики государства, как заинтересовывание предприятий в приеме на работу инвалидов. При этом России абсолютно нет необходимости выступать в очередной раз в роли первопроходца, поскольку такая система мер в различных вариантах и в разные периоды уже использовалась в ряде зарубежных стран.

В то же время в нынешней ситуации на рынке труда совершенно непонятным выглядит стимулирование предприятий к приему на работу или сохранению на ней пенсионеров, которые должны идти хотя бы на равных с остальными возрастными группами, а не оказываться в привилегированных условиях.

#### **3.4. Ценностно-нормативные и поведенческие характеристики социальных групп в сфере занятости**

Одной из важнейших характеристик трудового потенциала любой из социальных групп, составляющих российское общество, является личностный потенциал, определяемый ценностными ориентациями, потребностями и запросами членов данной группы. Роль личностного фактора резко возраста-



ет в условиях обществ переходного типа и в периоды структурной перестройки экономики, когда повышается потребность в таких качествах как мобильность работника, его готовность и способность к переквалификации, смене специальности, отрасли, режима деятельности. Не представляя особенностей личностного потенциала различных отрядов трудящихся, будь то в отраслевом, территориальном или профессиональном разрезе, невозможно разрабатывать и осуществлять эффективную политику занятости, смягчать возникающие в условиях нарастания безработицы социальные конфликты.

Исследование трудоспособного населения России с позиций ресурсно-потенциального подхода свидетельствует о том, что дифференциация различных групп трудящихся по их личностному потенциалу весьма велика. Более того, данные проведенного социологического исследования позволяют говорить о том, что ценностные ориентации оказывают не меньшее, а в некоторых вопросах даже большее воздействие на поведение индивида в сфере трудовой деятельности, чем занятость его на предприятиях определенной отрасли или работа на предприятиях различного типа. Так, например, безоговорочная готовность выполнять более ответственную работу колеблется по различным отраслям от 15,5 процентов у работников сельского и лесного хозяйства до 35,3 процентов в структурах армии, МВД и ГБ, что дает разброс в 2,3 раза. В то же время отношение к работе как самостоятельной ценности, оценка ее значимости как самостоятельной сферы жизни влияет на готовность выполнять более ответственную работу значительно сильнее. Если среди тех, для кого работа очень важна, готовы безоговорочно взяться за более ответственную работу 26,5 процентов, то среди тех, для кого она совсем не важна, таких уже только 8,9 процента, что дает разброс в 3 раза.

Прямо обратная картина наблюдается при ответе на этот вопрос со стороны тех, кто ни при каких условиях не взялся бы за более ответственную работу. 77,8 процентов из них считают, что работа для них совсем не важна, и лишь 16,9 процентов убеждены в особой значимости работы в их жизни. Причем мотивы, по которым представители этих групп отказываются менять работу, весьма различны. Если для одних это нежелание осваивать новые, более сложные и ответственные виды деятельности, то для других это прежде всего нежелание менять любимую работу ни при каких условиях.

Сходная картина наблюдается и при анализе готовности к занятиям более интенсивной работой. Отраслевой разброс среди готовых к более интенсивной работе составляет 1,6 раза (от 82,4 процентов в строительстве до 51,4 процентов в финансовых органах), а разброс в зависимости от ориентации на работу как ценность - 6,8 раза. Причем резкий скачок здесь происходит на переходе от тех, для кого работа не очень важна, к тем, для кого она совсем не важна (см. Таблицу 11).

Таблица 11

**Связь отношения к работе с готовностью работать интенсивно**

работа	согласились бы вы работать больше и интенсивнее, если бы вам за это предложили более высокую зарплату, (%)		
	скорее да	скорее нет	затр. ответить
очень важна	77.0	9.8	13.2
весьма важна	68.7	13.1	18.2
не очень важна	68.2	13.6	18.2
совсем не важна	11.4	24.3	64.3



Наконец, эта же закономерность проявляется и при ответах на вопрос о готовности к овладению новой профессией, где в группах, отмечающих значимость для себя работы, процент готовых сменить специальность колеблется от 35,7 до 42,4 процента, а среди тех, для кого работа совсем не важна, он составляет 5,6 процента при 84,7 процентах категорически не готовых к освоению новой профессии. В то же время нельзя не отметить, что вопрос о смене профессии - единственный вопрос из числа тех, которые были связаны с оценкой мобильности рабочей силы, при ответе на который группа, в наибольшей степени замотивированная на работу, дала меньший процент готовности, чем другие. В ней количество готовых сменить профессию составляет лишь 35,7 процента, в то время как среди тех, для которых работа не очень важна, этот показатель составляет 42,4 процента. На наш взгляд, этот результат однозначно свидетельствует о том, что среди лиц, в наибольшей степени замотивированных на работу, важнейшим фактором, определяющим значимость работы как ценности, является ее содержание.

Из кого же состоят группы тех, кто видит в работе наибольшую ценность, и тех, для кого она совсем не важна?

Наибольшую ценность работа представляет прежде всего для лиц в возрасте от 30 до 50 лет (причем пика ее значимость достигает в период 45-49 лет), живших в детстве в малых и средних городах. Пол и образовательный уровень, если он составляет свыше 9 классов, мало влияет на значимость работы, а вот отрасль и тип предприятия, на котором работает человек, коррелирует с его отношением к работе довольно заметно. Так, для работников торговли и бытового обслуживания работа очень важна лишь в 45,4 процентов случаев, для работников образования, культуры и здравоохранения - в 49,9 процентов, а для работников строительства - в 70,5 процентов, финансовых организаций - 74,3 процентов. Выше среднего значимость работы для работников арендных предприятий и кооперативов (73,3 и 66,7 процентов соответственно), а ниже - для работников государственных предприятий, организаций и лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью (55,7 и 42,9 процентов соответственно). Наконец, среди тех, кто имеет в подчинении свыше 10 человек, значимость работы почти в полтора раза выше, чем для тех, кто вообще не имеет подчиненных. Кстати, только те, кто не имеет подчиненных, вообще давали ответы, что работа для них совсем не важна.

Интересно, что жизнь тех, кто отмечал особую значимость для себя работы, носит более тревожный характер, нежели тех, кому работа совсем не важна. Среди первых в 1,6 раза больше опасющихся потерять работу, и в 1,8 раза меньше тех, кто не испытывает этого страха. Зато на них менее тяжело сказались экономические неурядицы последних лет. Из тех, кто считает, что жизнь его складывается сегодня очень хорошо, 44,4 процента - те, для кого работа очень важна, и ни одного, для кого она была бы совсем не важна. В то же время среди тех, кто живет очень плохо, лица, активно замотивированные на работу, составляют 58,1 процента, а отрицающие ее значимость - 16,2 процента. 5-10 лет назад среди тех, кто жил очень плохо, первая группа составляла 73,3 процента, а вторая - 10 процентов. Как видим, по крайней мере, одно достижение последних лет экономических реформ безусловно - положение тех, кто не хочет активно работать и для кого работа не важна, заметно ухудшилось относительно тех, кто готов к интенсивной работе и для



кого работа очень значима. Жаль лишь, что даже среди последних число тех, кто живет очень хорошо, тоже сократилось на 3,8 процента.

Совсем не важна работа чаще всего для лиц пенсионного и предпенсионного возраста, тех, кто живет либо в деревне, либо в Москве и Санкт-Петербурге, и чей образовательный ценз очень невысок. Однако есть еще один критерий, который характеризует группу тех, для кого совсем не важна работа. Это включенность в занятия индивидуальной трудовой деятельностью. Среди них процент ответивших однозначно отрицательно на вопрос о важности работы составляет 21,4, в то время как по другим группам он колеблется от 0 до 7,1 процента. Самый маленький в этой группе и процент тех, для кого работа очень важна - 42,9 против 55,7-78,6 процентов в других группах.

Не меньшим влиянием на тип поведения в сфере трудовой деятельности, чем отношение к работе, обладает и отношение к такой ценности как семья. Однако влияние это носит на первый взгляд весьма парадоксальный характер. Казалось бы, в условиях дефицита времени и сил работа и семья как ценности-цели индивида носят в значительной степени альтернативный характер, и пренебрежение к семье предполагает большую готовность индивида сосредоточиться на работе. Однако данные нашего исследования однозначно свидетельствуют о том, что связь здесь прямо обратная. Среди тех, для кого семья совсем не важна, 77,8 процента (при 14-19,2 процентов по другим группам) категорически отказываются взяться за более ответственную работу, и лишь 8,9 процентов (при 21,2-26,5 процентов по другим группам) выражают готовность к этому. Среди них лишь 3,8 процентов готовы осваивать новую профессию (32,7-40,2 по другим группам), а 65,4 процента отказываются это делать (при 42,8-51,5 по другим группам). Самый маленький среди них и процент тех, кто готов работать больше и интенсивнее, даже получая большую зарплату.

Среди тех, для кого не важна семья, также относительно больший удельный вес лиц с образованием до 9 классов, тех, кто занят индивидуальной трудовой деятельностью, а также лиц старше 60 лет. Территориально эта группа также происходит прежде всего из сел, а также из Москвы и Санкт-Петербурга. Трудно сказать, то ли ее положение действительно лучше, чем у других групп, то ли ее ожидания занижены, но в ней примерно втрое больше тех, кто считает, что его жизнь складывается сегодня лучше, чем в других группах.

Частично понять этот парадокс помогает анализ других жизненных ценностей и их влияния на трудовое поведение индивидов, в том числе таких, как друзья, досуг, политика. По всем ним, хотя и с разной интенсивностью, прослеживается закономерность, - чем выше человек оценивает данную ценность, тем больше его готовность к активному должностному и профессиональному росту, освоению новой специальности, повышению интенсивности работы. Складывается впечатление, что наряду с такими социальными факторами, как собственно ценности, на поведение индивида в сфере занятости немалое влияние оказывают и чисто психологические характеристики, такие как активность мировосприятия, эмоциональность, глубина интериоризации ценностей и интенсивности переживания их значимости и т.п. И хотя психологические аспекты личности в проведенном исследовании специально не изучались, их роль, несомненно, очень велика.



Заметное влияние на позицию индивида оказывает также его здоровье. Этот аспект остался в целом за рамками проведенного исследования, однако даже полученные данные позволяют говорить о том, что ядро безразличной ко всему и максимально пассивной группы составляют люди, озабоченные собственным здоровьем. Так, среди тех, для кого работа совсем не важна, 42,9 процента в качестве основной причины страха потерять работу назвали опасение не найти новой работы по состоянию здоровья (по другим группам этот показатель составил 6,4-14,6 процента). Еще выше этот показатель среди тех, для кого ничего не значит семья. Для них он составил 88,9 процента против 7,1-8,3 процентов, опасющихся потерять работу из-за проблем со здоровьем.

Таким образом, такие "объектные" ценности как работа, семья, друзья, оказывают заметное влияние на поведенческие характеристики членов различных социальных групп, в свою очередь характеризуюсь различной распространенностью среди них. Однако наряду с ценностями - объектами поведенческой активности индивидов, ощутимо коррелируют с их поведением и ценности-идеалы. В числе этих ценностей более абстрактного характера исследовались:

- быть значительной фигурой, иметь власть, выполнять важные функции ("важная персона");

- жить в согласии со своими нравственными принципами и убеждениями, с совестью;

- уметь зарабатывать "хорошие" деньги

- много знать и использовать свои знания для создания чего-то нового, быть новатором, творцом;

- хорошо устроиться в жизни, жить с комфортом, в достатке

- бескорыстно помогать другим, бороться с несправедливостью, со злом.

Среди этих ценностей респондентам предлагалось выбрать не более трех, которые достойны того, чтобы стремиться к ним в жизни. Безусловным лидером оказалось стремление жить в согласии с совестью (57,0 процентов). С отрывом в двадцать пунктов шло стремление зарабатывать хорошие деньги (37,0 процентов) и жить с комфортом (36,6 процентов). 1/4 ответивших указали стремление бескорыстно помогать другим (25,2 процента), пятая часть (19,1) - много знать и творить. И только 3,5 процента респондентов выбрали в качестве значимой ценности "быть важной персоной". Таким образом, карьерные соображения являются мотивом деятельности очень незначительной части наших сограждан.

В то же время стремление быть важной персоной, также как и стремление к творчеству, повышают готовность взяться за более ответственную работу примерно на тридцать процентов по отношению к сторонникам других ценностей, но мало влияют на остальные характеристики, связанные с мобильностью рабочей силы, ее готовностью к переквалификации, опасением потерять работу и т.д. Добавим, что стремление быть важной персоной и зарабатывать хорошие деньги в наибольшей степени присуще тем, кто занимается индивидуальной трудовой деятельностью (соответственно 10 и 38 процентов из них указали на эти ценности как те, которые достойны того, чтобы к ним стремиться) и в наименьшей - работникам госпредприятий и предприятий с участием иностранного капитала (1,2 и 18 процентов и 0 и 17 процентов соответственно). Зато среди работников предприятий с участием иностран-



ного капитала самый высокий процент тех, кто считает ценностью "жить с комфортом" (42 процента). Наименьшим же значением эта ценность обладает для колхозников и работников арендных предприятий (14 и 12 процентов соответственно).

Распределение ценностей-идеалов мало коррелирует с полом, образованием, наличием и числом подчиненных. Здесь прослеживается только одна достаточно устойчивая связь - среди тех, кто имеет высшее и незаконченное высшее образование, стремление к творческой деятельности примерно вдвое выше, чем среди остальных образовательных групп (15-18 процентов против 6,9-9,6 по другим группам). В то же время связь распространенности тех или иных ценностей с возрастом прослеживается совершенно четко, что позволяет говорить о постепенной смене ценностных систем среди населения страны, причем смене, мало связанной с событиями последних лет, и имеющей более глубокий характер. Так, с 18 до 60 лет с 19 до 34 процентов возрастает число тех, кто указывает на жизнь в согласии с совестью как важнейшую ценность, и с 27 до 8,5 процентов сокращается число тех, кто стремится зарабатывать хорошие деньги. В 2,6 раза сокращается и число тех, кто хочет жить с комфортом (с 26 до 10 процентов). Не зависят от возраста ценность творческого труда, и лишь в возрастных группах после 30 лет начинает возрастать ценность бескорыстной помощи другим. Наконец, только в возрастных группах до 24 лет в 2-3 раза выше, чем в остальных, стремление быть "важной персоной".

И последнее, на что хотелось бы обратить внимание, анализируя положение групп, разделяющих различные взгляды на основные жизненные ценности. Вопреки расхожим представлениям о катастрофическом положении интеллигенции, по той ее части, которая ориентирована на творческий труд, реформы ударили в меньшей степени, чем в среднем по населению. Так, среди тех, кто ориентирован на творческий труд, число живущих очень плохо за последние 5-10 лет сократилось с 15 до 6,3 процента, а число тех, кто живет очень хорошо, даже возросло с 11 до 14 процентов. Зато экономические реформы болезненно ударили по тем, чьей жизненной целью было зарабатывать хорошие деньги. Среди них число живущих очень плохо возросло с 9,7 процентов до 20 процентов, а живущих очень хорошо сократилось с 18 до 12 процентов. Учитывая готовность этой группы к более интенсивному труду (взяться за более интенсивную работу в ней готовы 81,3 процента при 72-77 процентах в других группах), такую ситуацию можно объяснить только ее болезненной реакцией на возрастающее имущественное расслоение, когда только за счет интенсификации труда невозможно заработать действительно большие деньги.

Таким образом, важным фактором, определяющим реальную готовность работников к адекватной реакции на изменение рынка труда, являются его ценностные ориентации. Влияние ценностных ориентаций на поведение человека связано прежде всего с тем, что в условиях резкого слома привычной социальной системы, возникновения транзитивного типа общества с социальной структурой переходного типа, когда любые социально-экономические и профессиональные признаки носят относительный и переходный характер, процесс реагирования на новую ситуацию резко индивидуализируется. На первый план выходят особенности личности, которые в более стабильный период могли быть заслонены выполняемыми ею соци-



альными ролями - ценности, идеалы, нормы и т.п., которые в конечном счете и будут определять, какое место будет стремиться занять данный человек в новом, формирующемся мире. Более того, индивидуализация реакций в условиях неустойчивого состояния общества и его социальной структуры столь велика, что значительную роль начинают играть даже те чисто психологические и физиологические факторы, влияние которых в более спокойной обстановке было куда менее заметным. В итоге решающая роль переходит от социально-экономических и профессиональных характеристик к характеристикам ценностно-нормативного и психологического свойства, что необходимо учитывать при планировании политики занятости. Особенно наглядно это подтверждается при анализе выигравших и проигравших в последние годы групп среди рядового населения России.

В то же время отказавшись от чисто социально-профессиональной стратификации, необходимо выделять определенные социальные типы, которые прослеживаются довольно четко и ориентация на которые может сделать политику занятости более адресной. О некоторых особенностях этих типов уже говорилось выше, однако вопрос этот очень сложен и нуждается еще в дополнительных исследованиях.

### ВЫВОДЫ

Готова ли Россия принять вызов современной эпохи высоких технологий и информационных производств? Ответ на этот вопрос предполагает оценку качества ее человеческих ресурсов, среди которых особое значение приобретают индивидуальность и творческая дееспособность акторов. Поэтому важное значение приобретает исследование творческого потенциала россиян, их качеств как работников, изучение соотношения различных сегментов рынка рабочей силы с точки зрения перспектив экономического и социального развития России. В ходе своего исследования мы стремились проверить предположение о том, что русские работники по многим параметрам вполне соответствуют тем требованиям, которые предъявляет к рабочей силе современный мировой рынок труда.

С этих позиций и был проведен в данной статье анализ состояния занятости населения при переходе от государственно-распределительной системы трудовых ресурсов к рынку рабочей силы.

По материалам проведенного нами исследования можно отметить следующие моменты:

1. Одним из основных препятствий, связанных с переходом России к рыночным отношениям в сфере труда, является дисбаланс между готовностью населения трудиться в условиях рынка и его реальной подготовленностью к деятельности в условиях рыночной экономики.

Влияние проводящихся реформ на сферу занятости проявилось именно в том, что резко повышаются требования к работнику - его работоспособности, квалификации, ответственности, исполнительности. Это означает выдвигание на первый план проблемы функционального соответствия и ставит под угрозу безработицы целые группы неконкурентоспособного населения - молодежь, не имеющую опыта трудовой деятельности или имеющую такой опыт в течение непродолжительного времени, матерей-одиночек и вообще женщин средних лет с детьми, инвалидов, лиц предпенсионного возраста и вообще всех, имеющих серьезные проблемы со здоровьем, а также работни-



ков сельского хозяйства и представителей тяжелого неквалифицированного труда. Проблемы с последней группой связаны с прогнозируемым экспертами сокращением такого характера труда при практически полной неспособности этой категории рабочей силы к переобучению и переквалификации, что делает малореальным их трудоустройство в случае безработицы.

2. Хотя старые пропорции между основными отраслями деятельности и профессиональными группами пока сохраняются, одновременно начинается становление рынка труда с качественно новым уровнем требований как по набору профессий, так и по уровню квалификации.

Начавшаяся структурная перестройка промышленной и непромышленной сферы ведет к серьезному перераспределению трудовых ресурсов между отраслями. Так, резко растет доля, роль и значимость занятых в банковской и финансовой сфере, квалифицированного труда по обслуживанию людей. Понимание ценности высококвалифицированных кадров проявляется в действиях руководства предприятий при сокращении штатов и т.п.

Этот процесс осуществляется не только и не столько за счет высвобождения рабочей силы в одних отраслях и перехода ее в другие, сколько за счет добровольного перепрофилирования деятельности в связи с большей привлекательностью труда по новому месту работы. Причем причины этой привлекательности могут быть различны.

3. Начинает меняться шкала оценки престижности профессий. Первое место в ней занимают сейчас представители бизнеса и коммерции. Еще десять лет назад первые места в этой шкале занимали ученые, космонавты, писатели и т.д. Престижными становятся те формы деятельности, которые требуют высокой квалификации, протекают в достаточно комфортных условиях и определяют продвижение России в сторону развитой державы с промышленностью, основанной на высоких технологиях.

Происходит изменение статуса многих групп работников квалифицированного умственного труда, связанное не столько с изменением отношения к квалификации как таковой, сколько с перераспределением престижности различных групп работников умственного труда (падение престижности технической интеллигенции из ВПК и рост престижности всех специальностей, связанных с инфраструктурой рынка - управленческой, консалтинговой, инновационной деятельности, деятельности в сфере финансов, юриспруденции и т.д. - и сферой услуг как отрасли, которая может занять ведущее положение в ближайшее время и потребует привлечения новых, но квалифицированных работников.

4. Вторичная занятость, выступая первоначально как источник дополнительных доходов, становится для многих "пробой сил" на новом поприще и перевалочной базой для перетекания рабочей силы в негосударственный сектор. Отсюда и такая особенность вторичной занятости в России как то, что она распространяется не столько на маргинальные слои, сколько на представителей квалифицированных профессий. Наконец, вторичная занятость становится основой для попытки организации собственного предприятия. Попытки, которая в 40% случаев оказывается успешной.

5. Готовность населения адаптироваться к требованиям возникающего рынка труда неодинакова для различных социальных групп. Ряд групп оказывается малоприспособлен для изменения специальности, переобучения, перехода на более ответственную работу (например, работники тяжелого физиче-



ского и квалифицированного труда индустриального типа). В то же время крайне тревожным симптомом выступают массовые опасения потерять работу в среде работников научно-технического труда, связанного с высокими технологиями, занятыми на предприятиях ВПК.

6. Адаптивность к требованиям рынка труда связана не только с профессиональной, но и с возрастной сегментацией. Из всех возрастных групп наиболее заинтересованной в проведении активной политики государства в сфере занятости, является группа молодежи до 23 лет. В то же время нынешняя ситуация с проведением такой политики является для молодежи весьма неблагоприятной.

7. Резко возрастает роль личностного фактора, прежде всего ценностных ориентаций, которые в более стабильный период могли быть заслонены выполняемыми социальными ролями.

Реформы в меньшей степени ударили по той части населения, которая ориентирована на работу как ценность и творческий подход к ней. Более того, именно эта группа рядовых россиян оказалась в положении выигравших от реформ.

Обнаружено несоответствие между реальным типом работника, существующем сегодня в России (ориентирован на монотонный, стереотипный труд, предпочитает технологии с заданным ритмом, привержен всему привычному и испытывает неприязнь к тем, для кого характерен быстрый служебный рост) и желательным типом работника (инициативный, творчески относящийся к своему труду, обладающий чувством высокой индивидуальной ответственности за результаты своей деятельности).

8. Вынужденная безработица в России будет продолжительной в силу, во-первых, слабой мобильности рабочей силы, особенно в тех сегментах рынка труда, которые должны в наибольшей степени пострадать от структурной перестройки экономики, а, во-вторых, по причине временного лага, связанного с созданием новых рабочих мест и переквалификацией.

Вопрос о безработице оказывается сегодня связан не столько с принадлежностью к определенной социальной группе, сколько с реальной обучаемостью работников, их способностью занять новое место на рынке труда. Поэтому в число реальных безработных попадают прежде всего лица, не способные (по объективным или субъективным причинам, включая недостаточную социализацию) работать даже на уровне требований, предъявляемых в госструктурах.

9. Региональная специфика занятости проявляется в том, что опережающее развитие в будущем ожидается экспертами именно в тех российских регионах, где сосредоточена наиболее квалифицированная и мобильная часть рабочей силы - в столицах и областных центрах (кроме Северного Кавказа), в Центре Европейской части России, на Урале, в Западной Сибири.

10. Перечисленные направления осуществления масштабных программ управления занятостью группируются вокруг проблемы сегментации рынка рабочей силы, раскрывающейся в определении сложившейся в настоящий период дифференциации рынка рабочей силы, выделении его актуальных компонентов, работа с которыми позволяет находить эффективные средства обеспечения решения проблемы занятости в условиях нестабильных, изменяющихся в развитии характеристик российского рынка.



На рынке труда России отчетливо выделяются три основных сегмента, примерно равные по численности. Первый образуется работниками умственного труда, преимущественно имеющими образование на уровне колледжа западного образца или университета. Около трети образуют второй сегмент рынка труда. Это квалифицированные рабочие, главным образом, строительные, промышленные, транспортные, с образованием, как правило, на уровне полной средней школы, в 10-12% случаев занятые в производствах с высокими технологиями. И, наконец, третий сегмент рынка труда образуют не- и малоквалифицированные работники с разноуровневым образованием, занятые по большей части в сфере услуг и на вспомогательных работах в промышленных отраслях.

11. Состояние человеческих ресурсов является сегодня не столько последствием процесса осуществления реформы, сколько результатом проявления тех же особенностей социально-экономического развития России, которые послужили причиной реформ - деформированной структурой экономики, отраслевой неравномерностью и географической анклавностью промышленного развития, чрезмерно высокой долей неквалифицированного тяжелого физического труда и наличием огромной массы квазиквалифицированных работников умственного труда конторских служащих, инженерно-технических кадров и даже научных работников. Иными словами, процессы качественного изменения занятости и состояния человеческих ресурсов имеют объективное историческое значение и будут разворачиваться по мере структурной перестройки экономики и ее модернизации независимо от того, какое правительство будет находиться у власти и какую политику занятости оно будет проводить.

Таким образом, хотя в сегодняшних кризисных условиях создается впечатление о надобности давать рекомендации только по минимизации безработицы и стимулированию занятости в тех "блоках экономики", где стихийно создаются новые рабочие места, необходимо регулирование занятости, исходя из перспектив развития России. А с этой точки зрения, главным является оценка потенциала человеческих ресурсов нации с учетом возможностей формирования информационной экономики.

В этом контексте, на наш взгляд, количество и качество человеческих ресурсов, пригодных к применению, может быть оценено как достаточное. При этом мы учитываем как многообещающий момент для русского работника тенденцию мировой экономики к персонификации потребительских свойств изделий, означающую, что обычные продукты приобретают черты интеллектуальных, сближающихся с ними. Этот уход от модели массового производства к разнообразию изделий, удовлетворяющих специализированный спрос, являющийся важнейшей чертой инновационного развития экономики, находит адекватного себе работника и исполнителя на российском рынке рабочей силы. К тому же возрастающая роль выпуска производства интеллектуальных продуктов может расцениваться как благоприятное обстоятельство для российских "белых воротничков".

Значительная часть российских работников вполне могут соответствовать требованиям, предъявляемым к рабочей силе в информационной экономике. Мы имеем в виду такие требования как: необходимость постоянно овладевать новыми профессиональными знаниями и навыками; надобность расширения профиля и профессиональных функций за счет овладения смежными



специальностями; коллективная ответственность персонала за соблюдение технологического процесса и сохранность оборудования. Отсюда следует, что по мере интеграции российской экономики в мировую будут возрастать преимущества отечественной рабочей силы и укрепляться ее позиции в мировом разделении труда, но при условии структурной перестройки экономики.

Поэтому основой политики занятости, по-видимому, должна явиться поддержка сильных, эффективных работников и защита слабых, неприспособленных, не имеющих достаточных средств для успешного существования в жестких условиях рыночной экономики. Вместе с тем, одним из важных моментов в стратегии управления занятостью могла бы стать установка на повышение профессионализма, самоотдачи, проявление инициативы, т.е. тех качеств россиян, которые всегда и всюду служили гарантией преодоления национального кризиса и динамизма развития.

12. Ядром социальных сил России, способных послужить "мотором" возрождения и обновления экономики, может быть только лишь зарождающийся средний класс российского общества. Говоря о среднем классе, мы имеем ввиду людей с высоким профессиональным уровнем, высококлассных специалистов, ученых, деятелей искусства и образования, высококвалифицированных рабочих с достойным уровнем дохода, владельцев небольших предприятий, менеджеров, представителей средств массовой информации. К сожалению, эти группы занятых не имеют достаточно прочной поддержки со стороны государства, ситуация на рынке труда для их значительной части неоправданно сложна и во многих случаях бесперспективна. Поддержка их со стороны государства имеет решающее значение для судеб экономики. Именно они могут создать ресурсы для поддержки нуждающихся в социальной защите (инвалидов, стариков, многодетных семей и т.д.), а также функционально неграмотных на рынке труда.

13. В свете всего вышесказанного представляется, что ныне необходима новая стратегия управления занятостью, которая включала бы:

1) совершенствование имеющегося законодательства с учетом качественно новой ситуации, возникшей на рынке труда в условиях угрозы массовой безработицы, в т.ч. по отмене налоговых льгот для предприятий, использующих труд пенсионеров, и введению их для предприятий, имеющих определенный процент молодежи до 22 лет;

2) эффективное использование имеющихся средств для кредитования в небольших размерах тех из безработных или потенциальных безработных, кто готов к открытию собственного дела в рамках помощи развитию малого бизнеса ("предприниматели поневоле" уже сегодня составляют довольно значительную часть предпринимателей в сфере малого бизнеса);

3) выработку адресности политики переквалификации, ориентация ее преимущественно на те профессиональные, возрастные и т.п. группы, которые в наибольшей степени к ней подготовлены, с соответствующим "снятием" избыточного давления на рынок труда со стороны тех, кто готов к переобучению;

4) установление приоритетов в направлении на работу "слабых" групп, выбор для них разнообразных форм поддержки - от денежных компенсаций до преимущественного права направления на работу;



5) учет службой занятости факторов не только профессионального и демографического, но и личностного характера - мотивация к труду, готовность к предпринимательской деятельности, инициативность и т.д;

6) политика занятости должна быть микроадресной. Например, нельзя проектировать мероприятия для молодежи вообще, а нужно, по меньшей мере, учитывать 7-8 конкретных социальных категорий с разделением: а) на нуждающихся в условиях для активной самореализации (особенно - в малом предпринимательстве, краткосрочной работе за рубежом, новых формах обучения по новым сферам занятости); б) на нуждающихся в социальной защите - инвалиды детства, молодежь из неперспективных поселений, молодежь крайнего Севера и т.д.

Точно так же нельзя поддерживать занятость рабочих в производственных отраслях в целом без учета (на основе социологических изысканий) хотя бы таких категорий как функционально грамотные и неграмотные, мобильные и немобильные и т.д. В стране с огромной скоростью складываются и новые социальные типы личности (с новыми ценностно-нормативными системами) и, что более очевидно, новые социальные иерархии, приводящие к новой стратификационной системе. Без этих базовых данных социальная политика становится пустым разговором, просто затратным механизмом без положительных эффектов;

7) основным содержанием управления занятостью должны стать не столько программы социальной защиты, сколько комплексные меры по органичному включению всех групп населения, представителей всех сегментов складывающегося рынка рабочей силы в динамично меняющуюся систему рыночных отношений: стимулирование развития инфраструктуры, обеспечивающей создание рабочих мест в приоритетных областях развития хозяйства, разработка и осуществление программ работы служб занятости, разворачивание сети заведений, обеспечивающих переквалификацию работников;

8) необходимо совершенствование механизма регулирования занятости, который пока еще недостаточно отработан. Отсутствует генеральная линия управления трудовым потенциалом. Нет, даже у специалистов, необходимой информации о ситуации с занятостью на местах. Явно недостаточна законодательно-нормативная база регулирования этого процесса. В целом можно сказать, что ситуация с занятостью носит сейчас стихийный, неуправляемый характер.

В то же время биржи труда и коммерческие службы занятости выступают своеобразными ростками новых форм влияния на ситуацию с занятостью на местном уровне. У них еще целый ряд недостатков, однако уже идет постепенная специализация государственных и коммерческих служб занятости, происходит фактическое их взаимодополнение, а не дублирование;

9) в процессе управления занятостью нельзя ориентироваться только или преимущественно на мнения экспертов, даже являющихся высококвалифицированными профессионалами. Всем экспертам присуща высокая степень субъективности, связанная как с их собственным положением в новых экономических условиях и недостаточной информированностью о реальном положении дел в сфере занятости, так и с наличием у них определенных психологических штампов, серьезными противоречиями в их собственных взглядах.



Настораживающим фактором выступает ориентированность группы экспертов, представляющих Федеральную службу занятости и кадровые службы, на развитие России как функционального придатка мировой экономики и отсутствие у них единого представления даже о регионах, в наибольшей степени страдающих сегодня от безработицы.

10) успех и направленность политики в сфере занятости в решающей степени предопределяется содержанием макроэкономической политики. Общеизвестно, что динамика численности незанятых и безработных, характер поведения работающих (мобильность-иммобильность в профессионально-отраслевом отношении) тесно связаны с важнейшими макроэкономическими показателями. Так, ужесточение денежно-кредитной политики приводит к ускорению высвобождения занятых, увеличению темпов роста числа безработных и стимулирует мобильность широких групп населения. Именно к таким результатам привели умеренно ограничительная политика первой половины 1992г. и ужесточение финансовой политики зимой 1993-1994гг.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Народное хозяйство СССР в 1990 году. М., 1991. С.210.
2. Известия. 1994, 5 февраля; Московские новости. 1994, N7. С.7В; Тенденции экономического развития России. Август 1994г. Институт экономического анализа. М.,1994. С.2.
3. См. Тенденции экономического развития России в 1995 г. // Вопросы экономики. 1996, N 2. С. 100, 107.
4. Стендинг Г., Четвернина Т. Политика занятости на предприятиях России (по материалам обследования МОТ). // Проблемы теории и практики управления. 1995, N 2.
5. Дадашев А. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления. // Вопросы экономики. 1995, N 5.
6. Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования. // Вопросы экономики. 1996, N 1.
7. Алексеев А.И., Симагин Ю.А. География безработицы в России. // Геополитические и геоэкономические проблемы России. : Материалы Научной конференции в Русском Географическом обществе, Санкт-Петербург, октябрь, 1994. СПб, 1995.
8. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения. // Экономист. 1995, N 1.
9. Кабалина В., Метелина Т. Социальные механизмы политики занятости на российских предприятиях. // Мировая экономика и международные отношения. 1994, N 7.
10. Капелюшников Р., Аукционек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда. // Вопросы экономики. 1995, N 6. С. 48.
11. Обзор российской экономики. Ежемесячный выпуск. Институт экономического анализа. М., 31 августа 1994.
12. Данные были обобщены: Wolfgang Teckenberg. The Social Structure of the Soviet Working Class. Toward an Estapist Society? // International Journal of Sociology. 1981-82. Vol.XI. No4. P.55.
13. Хибовская Е. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам. // Вопросы экономики. 1995, N 5.



## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

## ГРУППИРОВКА ПРОФЕССИЙ РГ-100

Примеры формирования групп по классификации РГ-100

NN группы	Наименование профессии
15	разнорабочий в сельском хозяйстве доярка конюх телятница пастух птичница прицепщик в с/х на прицепных орудиях (например, плугарь)
16	сельский механизатор тракторист комбайнер
25	швея-операционщица швея-машинистка швея-мотористка утюжница скорняк-машинист каландровщик
33	авиамоторист компрессорщик машинист компрессора машинист мостового крана машинист-дизелист слесарь-машинист машинист подъемника машинист ППУ машинист-дизелист буровых установок машинист СМУ машинист на мех.формовке моторист
38	станочник станочник-операционник токарь токарь-револьверщик токарь-расточник фрезеровщик расточник зуборезчик обмотчик изоляторов строгальщик долбежник револьверщик заточник
41	электромеханик электрик автоэлектрик электромонтер электрослесарь монтер приборист
45	наладчик станков, полуавтоматов автоматов настройщики слесарь-инструментальщик слесарь-испытатель



	слесарь-наладчик автоматич.линий настройщик радиоаппаратуры разметчик метролог модельщик наладчик-пультовик
68	библиотекарь ст. библиотекарь библиограф ст. библиограф
83	инженер НТИ, НИИ, НИПИ, НИО ст.инженер лаб. НИО инженер НИИ и т.д инженер-конструктор инженер-вычислитель инженер-программист инженер-механик инженер-проектировщик проектировщик конструктор ст.архитектор химик-аналитик
87	руководители ведущих производственных отделов гл.специалисты (кроме гл.бух. и гл.экономистов) зам.гл.специалистов гл.инженеры заводов и фабрик зам.гл.инженеров директора пром.предприятий зам.директора заводов, фабрик
88	директора НИИ, КБ, СПКБ, НИПИ зам.директора НИИ, КБ и т.д. ректор проректор гл.инженеры НИИ и их заместители
89	работники Госаппарата служащие муниципалитета
90	зав. лабораторий, научно-исследовательских секто- ров, бюро в НИИ, НИПИ и т.д. и их заместители заведующие кафедрами, главные и ведущие научные сотрудники
93	предприниматели, владельцы фирм
95	маркетолог нач.бюро рекламы

Приложение 2

**АЛФАВИТНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ**  
*Примеры совмещенной классификации профессий*

NN пп	НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФЕССИИ	РГ-100	ПСГ-15	ВСГ-21
1.	авиамоторист	33	5	5
7.	агроном	60	8	8
25.	безработный	9	-	19
27.	брокер	94	7	7



32. библиограф	68	8	8
38. бригадир монтажников	43	5	5
39. бригадир разнорабочих	19	4	4
57. ведущий инженер	84	10	10
63. водитель автобуса	49	5	5
70. военнослужащий офицерского состава	7	9	9
71. военнослужащие рядового и сержантского состава	6	-	15
96. гл.инженеры заводов, фабрик, стройуправлений	87	12	12
119. директор магазина	65	11	11
122. директор пром. предприятия	87	12	12
205. инвалид войны, труда (нераб)	5	-	17
220. инженер-программист	83	10	10
230. инженер-технолог	82	9	9
310. крупье	94	7	7
468. офицер Российской армии	7	9	9
469. офицер милиции, ГАИ,пож.охраны	9	8	8
481. пенсионер (по старости)	5	-	17
520. предприниматель	93	14	14
585. руководитель лаборатории в НИИ	90	10	10
590. рядовой и сержантский состав милиции, ГАИ,пожарной охраны	8	6	6
630. слесарь-наладчик автомат.линий	45	6	6
631. слесарь-операционщик	42	5	5
644. стекольщик	37	4	4
712. товаровед	65	8	8
769. швея-мотористка	25	4	4

Приложение 3

### ШКАЛА ПОСТОЯННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП (Шкала ПСГ-15)

- 1.- крестьяне, фермеры, члены фермерских коллективов;
- 2.- колхозники и рабочие совхозов, занятые не- и малоквалифицированным трудом;
- 3.- колхозники и рабочие совхозов, занятые квалифицированным трудом;
- 4.- работники квалифицированного физического и нефизического труда;
- 5.- работники квалифицированного преимущественно физического труда;
- 6.- работники высококвалифицированного труда, сочетающие физические и умственные функции; сюда же относятся неосвобожденные бригадиры промышленности и строительства;
- 7.- работники квалифицированного преимущественно нефизического труда /служащие/, занятые на должностях, не требующих среднего специального образования;
- 8.- работники преимущественно умственного труда, занятые на должностях, требующих среднего специального образования, исключая руководителей небольших производственных коллективов /освобожденный бригадир, пом.мастера, мастер, ст.мастер, мастер смены, нач.участка, зам. нач.участка, нач. автоколонны, мастерских, зав.отделом в торговле и т.д./, которые указываются в группе 11;
- 9.- работники умственного труда, занятые на должностях, требующих высшего образования, исключая: а/ работников высококвалифицированного труда /ведущих инженеров, руководителей научно-исследовательских учреж-



дений, творческим трудом в культуре и искусстве и т.д./; все они образуют группу 10/; б/ руководителей, которые образуют группы 11,12,13;

10.- работники высококвалифицированного умственного труда, включая аспирантов, адъютантов, докторантов, слушателей военных и иных аналогичных учебных заведений;

11.- руководители первичных трудовых коллективов (и небольших вторичных коллективов), освобожденных подразделений НИИ КБ, профессорско-преподавательского состава вузов, научных сотрудников академий, лиц, занятых от исполнительских функций (см. разъяснение в п. 8);

12.- руководители вторичных коллективов, руководители среднего звена государственного управления, а также общественных организаций (начальники, заместители начальников крупных подразделений на предприятиях и в организациях);

13.- руководители государственных и негосударственных предприятий и организаций (юридических лиц), высшего звена государственного и муниципального управления, общественных организаций;

14.- предприниматели, коммерсанты, самостоятельные хозяева, финансисты;

15.- нет ответа.

### **ВНИМАНИЕ!**

Респонденты находящиеся на момент опроса во временных социальных группах (в шкале ВСГ с 15 по 21 группу) получают код группы в шкале ПСГ соответственно своему положению на 1990 г.

*Приложение 4*

### **ШКАЛА ВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП (Шкала ВСГ-21)**

- 1.- крестьяне, фермеры, члены фермерских коллективов;
- 2.- колхозники и рабочие совхозов, занятые не- и малоквалифицированным трудом;
- 3.- колхозники и рабочие совхозов, занятые квалифицированным трудом;
- 4.- работники неквалифицированного физического и нефизического труда;
- 5.- работники квалифицированного преимущественно физического труда;
- 6.- работники высококвалифицированного труда, сочетающие физические и умственные функции; сюда же относятся неосвобожденные бригадиры промышленности и строительства;
- 7.- работники квалифицированного преимущественно нефизического труда /служащие/, занятые на должностях, не требующих среднего специального образования;
- 8.- работники преимущественно умственного труда, занятые на должностях, требующих среднего специального образования, исключая руководителей небольших производственных коллективов /освобожденный бригадир, пом. мастера, мастер, ст. мастер, мастер смены, нач. участка, зам. нач. участка, нач. автоколонны, мастерских, зав. отделом в торговле и т.д./, которые указываются в группе;
- 9.- работники умственного труда, занятые на должностях, требующих высшего образования, исключая: а) работников высококвалифицированного труда (ведущих инженеров, руководителей научно-исследовательских подразделений НИИ и КБ, профессорско-преподавательского состава вузов,



научных сотрудников академий, лиц, занятых творческим трудом в культуре и искусстве и т.д.); все они образуют группу 10/; б) руководителей, которые образуют группы 11,12,13;

10.- работники высококвалифицированного умственного труда включая аспирантов, адъютантов, докторантов, слушателей военных и иных аналогичных учебных заведений;

11.- руководители первичных трудовых коллективов (и небольших вторичных коллективов), освобожденные от исполнительских функций (см. разъяснение в п. 8);

12.- руководители вторичных коллективов, руководители среднего звена государственного управления, а также общественных организаций (начальники, заместители начальников крупных подразделений на предприятиях и в организациях);

13.- руководители государственных и негосударственных предприятий и организаций (юридических лиц), высшего звена государственного и муниципального управления, общественных организаций;

14.- предприниматели, коммерсанты, самостоятельные хозяева, финансисты;

15.- студенты вузов;

16.- студенты техникумов, учащиеся ПТУ, средних школ и училищ;

17.- пенсионеры (неработающие) и инвалиды (неработающие). Имеющие дополнительные приработки, не связанные с основными профессиональными занятиями до выхода на пенсию и инвалидность, относятся сюда же;

18.- домохозяйки и другие лица, занятые в подсобном и домашнем хозяйстве (домработницы, горничные и т.д.);

19.- безработные;

20.- прочие неработающие (военнослужащие срочной службы, находящиеся в отпуске по уходу за детьми и больными, находящиеся в состоянии длительного заболевания, заключенные и т.д.);

21.- нет ответа (в т.ч. ответы типа "не помню", "работал" (без указания профессий), "отец к тому времени умер" и т.д.).



научных сотрудников академий, лиц, занятых творческим трудом в культуре и искусстве и т.д.); все они образуют группу 10/; б) руководителей, которые образуют группы 11,12,13;

10.- работники высококвалифицированного умственного труда включая аспирантов, адъютантов, докторантов, слушателей военных и иных аналогичных учебных заведений;

11.- руководители первичных трудовых коллективов (и небольших вторичных коллективов), освобожденные от исполнительских функций (см. разъяснение в п. 8);

12.- руководители вторичных коллективов, руководители среднего звена государственного управления, а также общественных организаций (начальники, заместители начальников крупных подразделений на предприятиях и в организациях);

13.- руководители государственных и негосударственных предприятий и организаций (юридических лиц), высшего звена государственного и муниципального управления, общественных организаций;

14.- предприниматели, коммерсанты, самостоятельные хозяева, финансисты;

15.- студенты вузов;

16.- студенты техникумов, учащиеся ПТУ, средних школ и училищ;

17.- пенсионеры (неработающие) и инвалиды (неработающие). Имеющие дополнительные приработки, не связанные с основными профессиональными занятиями до выхода на пенсию и инвалидность, относятся сюда же;

18.- домохозяйки и другие лица, занятые в подсобном и домашнем хозяйстве (домработницы, горничные и т.д.);

19.- безработные;

20.- прочие неработающие (военнослужащие срочной службы, находящиеся в отпуске по уходу за детьми и больными, находящиеся в состоянии длительного заболевания, заключенные и т.д.);

21.- нет ответа (в т.ч. ответы типа "не помню", "работал" (без указания профессий), "отец к тому времени умер" и т.д.).



**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ РОССИИ:  
ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ РЫНКА****ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: СОЦИАЛЬНОЕ  
РАССЛОЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА****О.И.Шкаратан, Н.Е.Тихонова**

*После десятилетий жизни в условиях гарантированной занятости россияне оказались акторами на формирующемся рынке труда. Готовы ли и в какой степени разные группы населения к новым обстоятельствам деятельности? Идет ли в стране де-квалификация рабочей силы или, напротив, инициативные и одаренные работники получают теперь возможности для самореализации? Статья является попыткой ответить на эти вопросы на основе данных социологических исследований. Кроме того, в ней рассмотрен процесс формирования социально-дифференцированного рынка труда, сегменты которого требуют своих методов регулирования, что крайне важно не только для успешного хода экономических преобразований, но и для самосохранения здоровых сил общества перед лицом тяжелых процессов переходного периода.*

**ВВЕДЕНИЕ**

**Д**ля организации управления занятостью сегодня представляется очевидной необходимостью выработки системы мер воздействия на рынок труда в условиях нарастающей безработицы, функциональной неграмотности больших групп населения, продолжающейся эмиграции элитной части рабочей силы, смены критериев в оценке работников в частном секторе экономики, ставшего фактом массового притока беженцев из бывших союзных республик.

Препятствия, связанные с переходом России к рыночной экономике, разнообразны. Среди них существенно расхождение между готовностью и желанием значительной части работников народного хозяйства трудиться в условиях рынка, с одной стороны, и их слабой реальной подготовленностью к функционированию в рыночных механизмах (привычка к патернализму,

---

Авторы статьи благодарны Федеральной службе занятости РФ и Российскому гуманитарному научному фонду (грант № 95 - 06 - 17582 по теме "Переход к новой системе стратификации в посткоммунистической России"), при финансовой поддержке которых на разных этапах осуществлялось данное исследование. Кроме того, авторы выражают благодарность А.И. Астахову, Е.И. Пахомовой, С.С. Фролову, в различное время принимавших участие в работе над проектом.



уравнительным формам распределения, функциональная неграмотность, отсутствие навыков к жизни в условиях негарантированной занятости, неготовность к смене форм активности, профессии, места жительства и т.д.) - с другой.

Важна и неготовность предпринимательского корпуса 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. Иными словами, и наемная рабочая сила, и работодатели выступают, к сожалению, как ученики на формирующемся рынке труда.

Не в лучшем положении оказываются и представители государственных органов управления, которые также впервые действуют в условиях не распределительной экономики, а складывающихся рыночных отношений. Затруднения для управляющих органов усилены тем обстоятельством, что в стране почти нет реальных профсоюзов, которые должны были бы представлять интересы конкретных групп экономически активного населения. Вследствие неструктурированности и неинституционализированности общества обнаружение подлинных интересов групп наемных работников и работодателей возможно лишь через специальные исследования.

Для запуска механизмов рынка труда в России необходимы радикальные изменения в традиционном поведении российского населения. Рынок формирует иной тип требований к работнику. Речь идет не только о повышении квалификации и большей ответственности, но, может быть, прежде всего о возрастании потенциала мобильности, готовности адаптироваться к быстро меняющимся условиям современного производства. Сегодня именно потенциал мобильности превращается в важнейшую предпосылку реформ.

В то же время ранее привычные ценностно-нормативные стереотипы в сфере труда были ориентированы на стабильность, неизменность, гарантированность. Текучесть кадров и трудовая мобильность вне специально организованных потоков рассматривались как негативные явления, нарушающие стройный ход планового производства. Рекомендации, которые предлагались учеными и практиками по итогам исследований трудовых перемещений, были, как правило, нацелены на закрепление кадров в их статусе, на их рабочих местах и в профессиях, на данной территории. Вся система моральных и материальных поощрений, а также распределения социальных благ в СССР традиционно была ориентирована на закрепление профессионального и квалификационного статусов работника в сфере производства. Такое полупроизводственное регулирование индивидуального потребления частично компенсировало низкую оплату труда и обеспечивало работников некоторыми материальными и культурными благами.

Однако в условиях складывающегося рынка труда прежнее значение стабильности, закреплённости рабочей силы значительно упало. Началась диверсификация рабочей силы, формирование групп, образующих особые сегменты на рынке труда. Среди этих групп особого внимания заслуживают те, которые мы назвали проблемными. Именно по отношению к ним и должны быть сформулированы стратегии управления.

Мы полагаем, что при изучении человеческих ресурсов России среди работников целесообразно выделить три проблемных группы, заслуживающих



специального анализа: 1) маргинальные слои городского населения, 2) квалифицированные рабочие, сосредоточенные преимущественно в ВПК; 3) высококвалифицированные работники, главным образом занятые в науке, искусстве, производствах с высокими технологиями.

Патологический характер урбанизации и индустриализации в советской России привел к значительной доле маргиналов в составе городского населения. Эти люди были обычно функционально неграмотны и не обладали сколь-либо значимой собственностью. Резкое снижение уровня жизни и осознание этой частью россиян своей бесперспективности в формирующейся новой социально-экономической системе дестабилизирует социальную обстановку. Включение подобного типа людей в современные формы занятости - одна из ключевых проблем переживаемого сейчас Россией тяжелейшего периода.

Другая проблемная группа - это квалифицированные рабочие, занятые в военной промышленности, оказавшейся в драматической ситуации в связи с безграмотно проводившейся конверсией. Около трети работников народного хозяйства бывшего СССР работали непосредственно в интересах обороны страны, а если учесть всех поставщиков из гражданских отраслей промышленности и сельского хозяйства, направлявших свою продукцию в ВПК, и военнослужащих, а также членов семей всех указанных групп населения, то можно говорить о том, что более половины жителей страны так или иначе зависели от ВПК и были заинтересованы в его процветании. На Россию приходилось 82% военно-промышленного потенциала СССР и около 80% всех предприятий советского ВПК. ВПК имел преимущественное право комплектовать свой персонал лучшими молодыми специалистами. Работники ВПК обладали многочисленными привилегиями (повышенная заработная плата, первоочередное предоставление квартир, особая система учреждений лечения и отдыха). И все это рухнуло после августа 1991 года.

Третья группа - это высококвалифицированные работники. В 1960-е гг. советская система образования получила мировое признание. С нею во всем мире связывали успехи русских в космосе и ядерном вооружении. В 1990г. на 1000 чел. населения России старше 15 лет 806 имели высшее или среднее (полное и неполное) образование, в вузах училось 3.0 млн. студентов, в народном хозяйстве было занято 8.7 млн. специалистов с высшим образованием (1). В областях науки и техники, связанных с "обороной", функционировали технические университеты и институты с блестящей профессурой и солидной материально-технической базой, расположенные, как правило, в Москве и Петербурге.

Конечно, на рынке труда действуют и другие представительные группы работников. Прежде всего следует иметь в виду значительный процент россиян, живущих в сельской местности и находящихся в предрыночной (или квазирыночной) ситуации. Они по-прежнему находятся в полукрепостнической зависимости от "красных баронов" (директоров совхозов и председателей колхозов) и не вольны менять место жительства и характер деятельности. Кроме того, есть немаргинальные и не связанные в прошлом с оборонным производством работники народного хозяйства.

В этих условиях нужны целенаправленные усилия по формированию социально дифференцированного рынка труда, сегменты которого требуют своих методов регулирования, что крайне важно не только для экономиче-



ских преобразований в целом, но и для самосохранения здоровых сил общества перед лицом тяжелых процессов переходного периода.

Проблема здесь в степени готовности и подготовленности конкретных групп населения к переменам на рынке труда. Существуют две оппонирующие версии по этому поводу. Первая без серьезных доказательств утверждает, что россияне совершенно не могут приспособиться к рыночной ситуации, идет декавалификация рабочей силы. Вторая версия, кстати говоря также необоснованная, утверждает обратное, - что в России наконец-то создается развитая инфраструктура, в которую затребованы образованные люди, что инициативные и одаренные работники получили теперь возможности для самореализации, а доля "тонущих" не столь уж велика и постепенно уменьшается. Установление истины имеет принципиальное значение для выбора управленческих стратегий по отношению к сфере занятости. Поэтому необходимы данные о реальной ситуации, чему и посвящено исследование, материалы которого включены в нашу статью.

Угрозу в реализации потенциала человеческим ресурсам в России представляет растущая безработица в условиях резкого снижения уровня жизни для большинства россиян. По данным Федеральной службы занятости, в течение 1992 года число безработных возросло в 9,3 раза (с 61,9 тыс. человек до 577,7 тыс.). Статус безработного получали примерно 50% не занятых трудовой деятельностью граждан, обращающихся в службу занятости. Уровень безработицы составил на конец года 0,7%.

В январе 1994 г. официальный статус безработного имели 0,8 млн человек, т.е. менее 1% от числа занятых; в то же время по разным оценкам работали неполный рабочий день или находились в административных неоплачиваемых отпусках от 4 до 7 млн человек. Таковы были масштабы скрытой безработицы. В некоторых регионах на одно свободное место приходилось по 13 претендентов. В исследованиях, где оценка уровня безработицы проводилась по западным методикам расчетов, представлены более внушительные оценки: от 10 до 15 миллионов (2).

В октябре 1994г. количество официально зарегистрированных Федеральной службой занятости безработных достигло 1,48 млн человек. По данным обследований Госкомстата РФ, проведенным по методологии МОТ, число безработных возросло с 3,6 млн человек в 1992г. до 4,9 млн человек в октябре 1994г. Общий уровень занятости снизился с 74,4 млн человек в 1990г. до 70,3 млн человек в начале 1994г.

В 1995 году абсолютные размеры сокращения занятых по сравнению с предыдущим годом несколько снизились: с января по сентябрь численность занятых уменьшилась менее чем на 1 %, тогда как в 1994 году примерно на 3.5 %. Административное сокращение численности работников по-прежнему не приняло массового характера, и в пересчете на год уровень высвобождения рабочей силы сохранялся равным одному проценту среди списочной численности. Тем не менее на декабрь 1995 года общий уровень безработицы превысил 8 % по методике МОТ и 3.6 % по методике Госкомстата РФ (3).

Тогда как открытая безработица увеличивалась сравнительно медленно, рост масштабов скрытой безработицы носил взрывной характер. По данным Госкомстата РФ, в марте 1993г. среднее число дней вынужденного простоя на 1 чел. составляло: в марте 1993г. 14,0; в сентябре 1993г. - 23,0; в марте 1994г. - 28,9; в сентябре 1994г. - 35,4. В сентябре 1994г. 24% занятых на об-



следованных предприятиях промышленности, строительства, транспорта, связи, науки находились в вынужденных отпусках по инициативе администрации со средним сроком в 35 рабочих дней на человека. Еще 16% занятых вынуждены были работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Эта частичная занятость деформирующе влияла на рынок труда, искажала ориентиры в политике доходов, тормозила процессы структурной перестройки, определения эффективных производств и т.д.

Формирование реального рынка труда, растущая безработица, появление значительных групп населения, потерявших надежду найти себе рабочие места, стимулировали появление исследований по проблемам занятости. Мы не ставим себе целью дать обзор этой литературы, вполне заслуживающей серьезного анализа, отметим лишь несколько соображений отдельных авторов, которые показались нам близкими и подкрепленными реальными систематическими данными.

Начиная с 1991 г. в Москве, Московской области, городах Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и Иванове Международной Организацией Труда проводится обследование. Материалы обследования показали, что скрытая безработица, или, по выражению авторов, "безработица неуволенных", как минимум в 5 раз превышает официально регистрируемую. Авторы пришли к нерадостным выводам о том, что тенденция роста скрытой безработицы усиливается, а надежды на государственное содействие решению проблем в области занятости весьма иллюзорны. (4)

К родственным выводам пришел в цикле своих публикаций и А. Дадашев. Он подчеркивает, что национальный рынок труда в России находится пока на стадии формирования, поскольку нет еще полноценного рынка жилья, реально ограничена свобода выбора места жительства. В этих условиях, по его мнению, крайне необходима четкая государственная политика по регулированию рынка рабочей силы, чтобы на этапе перехода к рыночной системе хозяйствования не допустить перехода безработицы в хроническую и массовую. При этом А. Дадашев, как и большинство авторов, придает особое значение региональным проблемам управления занятостью. (5)

Так, А. Алексеев и Ю. Симагин обнаружили огромную разницу в показателях безработицы по регионам. Даже по таким крупным административным единицам как области, края и республики уровень безработицы по данным на 1 сентября 1994 г. различался в 40 раз (от 0.2 % в Москве до 8.3 % в Ингушетии). По характеру и масштабам безработицы авторами выделено 7 типов регионов, они отличают два "пути" развития безработицы: 1) рост безработицы в старопромышленных районах происходит за счет резкого сокращения объемов производства в устаревших отраслях промышленности; 2) рост безработицы в национальных республиках Северного Кавказа происходит за счет постоянного значительного увеличения численности населения в трудоспособном возрасте, которое необходимо обеспечить работой. (6)

Справедливы размышления исследователей о скрытых, носящих глубинный характер процессах в сфере занятости. Анализ показывает ускоренные темпы роста занятости в теневой экономике, достигшие по расчетам А. Ананьева 10-15 млн. чел. к началу 1995 г. В то же время происходят регрессивные изменения в отраслевой структуре занятости. Этому способствует и политика в оплате труда, при которой с большим отрывом от других отраслей растут заработки в топливно-энергетическом комплексе. Высвобож-



дение работников из государственного сектора экономики во многом сопровождается отрицательными структурными изменениями в профессиональном и квалификационном составе рабочей силы. (7)

Рассматривая проблемы политики занятости, исследователи стремятся раскрыть пути коррекции ситуации, развития позитивных процессов на рынке труда. В этом отношении весьма интересна серия монографических исследований на предприятиях Москвы, Самары, Кемерово и Сыктывкара, проведенных в 1992-1993 гг. в рамках российско-британского проекта "Перестройка управления и трудовых отношений в России". Авторы пришли к выводу, сохранившему свое значение и на начало 1996 г., что основным тормозом качественных сдвигов в области занятости в России является отсутствие промышленной политики, делающей ставку на динамичные предприятия, которые были бы заинтересованы в рыночных преобразованиях и в улучшении качественных характеристик рабочей силы - как специалистов, так и рабочих. (8)

Лишь начиная с 1995 г. в публикациях прослеживается смена подходов руководителей предприятий от установки на поддержание численности персонала ("сохранение коллектива") к установке на оптимизацию численности и структуры работников предприятия. Старой установки (поддержание численности) придерживались в начале 1994 г. 47 % руководителей предприятий, а в первом квартале 1995 г. - 19 %. При этом руководители предприятий практически свободны от какого-либо внешнего вмешательства в процесс принятия решений, касающихся рабочей силы. Лишь 2 % респондентов РЭБ считают себя в основном или полностью несамостоятельными при решении вопросов о численности и составе персонала. (9)

Динамика изменений на рынке труда, как правило, проходит три фазы. В течение первой наблюдается большая текучесть кадров и сокращения набора на предприятия. Для второй характерны сокращения текучести на фоне резкого сокращения вакансий (что и наблюдается в России в последнее время). Третья фаза неизбежно сопровождается массовыми увольнениями, так как оказываются исчерпанными все возможности для сохранения рабочих мест - неоплачиваемые отпуска, сокращенная рабочая неделя, гибкие графики. Россия вступает в третий период.

## 2. ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ ПРОВЕДЕННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Цель и задачи

Чтобы оценить пропорции различных групп на рынке труда, учесть качество их трудового потенциала в контексте глобального рынка труда, следует принять во внимание, что за последние десятилетия политика воспроизводства рабочей силы была направлена на формирование индустриального типа работника и на индустриальную систему занятости; идеалом этой системы являлся специализированный рабочий и стабильная рабочая сила; существующий образовательный и технический уровень не являлся тревожным фактором; в системе квалификации акцент делался на производственный опыт и гораздо меньше (а для подавляющей части рабочего класса в материальной сфере производстве вообще не ставился) на интеллект и знания.

Но доминантой общественного развития в мире давно стала технологическая революция. И России необходим новый тип воспроизводства челове-



ских ресурсов и новая система занятости, которые могли бы обеспечить качественный сдвиг в уровне экономического роста. Они должны привести, в отличие от индустриального периода, к сдерживанию, а потом и к приостановке количественного увеличения непосредственно занятых в материальном производстве; к интенсивным структурным изменениям в системе занятости, которые должны обеспечить перевод рабочей силы в новые, прогрессивные отрасли деятельности, прежде всего - в так называемую третичную сферу занятости, которая, очевидно, еще десятилетия не потеряет свои поглощающие способности; к резкому повышению образовательного и профессионального уровня при широком профиле подготовки (цель в этом случае - обеспечить интеллектуальный резерв в отношении требований новой техники и производства).

Центральным моментом в целостной политике в отношении трудовых ресурсов должна быть идея *их социального воспроизводства*. Социальное воспроизводство - это процесс эволюционного развития системы социальных отношений, социальных групп и индивидов в форме их циклического воспроизведения. Оно включает в себя как воссоздание ранее существовавших элементов социальной стратификации и отношений между ними, так и возникновение и расширенное воспроизведение новых элементов и отношений (как и отмирание старых). Применительно к проблеме занятости воспроизводственный подход предполагает:

- во-первых, охват во всей необходимой целостности всего цикла воспроизводства трудового контингента населения, от его биологического производства через социализацию и формирование трудовых потенций до их реализации в производстве;

- во-вторых, отказ от точки зрения, согласно которой человек выступает лишь как трудовой ресурс производства. Человек с его потребностями и интересами должен быть отправным пунктом, а вопросы занятости должны быть производными, ставиться и решаться в контексте проблемы роста человеческого капитала;

- в-третьих, рассмотрение каждого элемента социального воспроизводства в их тесной взаимосвязи (человеческие индивиды, условия и факторы, отношения). Ориентация на интенсивное социальное воспроизводство рабочей силы предполагает наращивание трудового потенциала, под которым нами понимается совокупность психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов в их взаимосвязи и развитии.

Исходя из сказанного выше, можно сформулировать цель исследования следующим образом.

**Целью исследования**, проведенного нами, являлось изучение социального воспроизводства рабочей силы в контексте ее социальной стратификации.

Данная цель реализовывалась в последовательном решении задач:

1. Разработка методики и инструментария эмпирического социолого-экономического исследования рынка рабочей силы и процессов социального воспроизводства.

2. Оценка качества человеческих ресурсов России в контексте мирового рынка труда.

3. Анализ стратификации и сегментации рынка рабочей силы (основные социально-профессиональные, этнокультурные и демографические категории рабочей силы и источники их формирования; оценка материального



положения и перспектив занятости в основных сегментах рынка труда; направления и формы мобильности рабочей силы).

4. Выявление основных типов экономически активного населения России при переходе к рынку как объектов управленческих технологий, способствующих решению проблемы занятости населения.

5. Раскрытие мотивов и норм поведения различных социально-профессиональных, этнокультурных и демографических групп на рынке труда, их реакций на изменение социально-экономической ситуации.

6. Оценка материального положения и перспектив занятости различных групп населения, в том числе функционально неграмотных и безработных, их позиции на рынке труда, видения ими перспектив карьеры и занятости, отношения к работодателям разного социального типа.

7. Предложение выводов и рекомендаций для выбора стратегии управления занятостью в России.

## **2.2. Представительный опрос**

Комплексный характер исследования предполагал применение широкой гаммы методов. Были проанализированы неопубликованные данные переписей населения 1959-1989 гг; проведены интервью экспертов по оценке качества русской рабочей силы и сегментации рынка труда. Центральное место в исследовании занял представительный опрос населения России, в котором в качестве респондентов выступали все категории взрослых жителей старше 18 лет (1994 г.), а также углубленное изучение в 1995 г. результатов этого исследования через призму ресурсно - потенциального подхода к проблемам занятости и стратификации.

### **2.2.1. Инструментарий опроса населения**

Одним из надежных инструментов выявления и описания преобладания типов наемных работников, объяснения факторов их формирования и включения в различные секторы рыночной экономики служит репрезентативное социологическое исследование, сочетающее накопленные в свое время отечественной ( до 1930-х годов ) и зарубежной наукой теоретические подходы с системой методов сбора и статистической обработки данных.

Опрос проводился на основе составленного нами бланка развернутого формализованного интервью, рассчитанного на применение в любой культурной среде. Пилотаж инструментария был осуществлен в Москве и ее пригородах в беседах с представителями разных социально-культурных групп. Массовый опрос (3200 респондентов) был выполнен в январе-феврале 1994 года на федеральной сети респондентов, организованной Институтом социологии Российской Академии Наук.

В формализованное интервью вошли 164 вопроса по различным характеристикам и качествам работника (профессия, образование, динамика профессиональной карьеры, уровень благосостояния и качество жизни, источники и формы получения дохода, организация досуга, социальное происхождение и социальная среда, ценностные ориентации и мотивы трудового поведения и пр.), и рынка рабочей силы (отрасль, социальный и экономический тип предприятия, состояние занятости самого опрошенного и его ближайшего окружения, возможности и готовность респондентов к смене места работы и профессии и т.д.). Экземпляр бланка интервью прилагается.



Детально анализировалась социальная и профессиональная структура рабочей силы в России. Вопросы по этой тематике были открытыми - методика их классификации (послужившая основой для выделения сегментов рынка рабочей силы) приводится ниже.

В интервью также вошли вопросы по исследованию социальных изменений при переходе от властно-государственных отношений в экономике к собственническим (вопросы на принадлежность к государственно-частному сектору, наличие разнообразных форм получения дохода и т.п.). Особое внимание уделялось при разработке интервью параметрам уровня и качества жизни и их изменений при переходе к рынку. Мотивационный блок был включен в интервью для изучения изменений в массовом сознании в условиях установления экономических отношений нового типа.

Подготовка результатов интервью к обработке состояла в кодировании открытых вопросов, в проверке заполнения, в переносе данных на кодировальные листы. Среди открытых вопросов особое внимание при обработке результатов уделялось таким, которые представляют собой рабочие характеристики и характеристики образа жизни респондента: о профессии и о семье респондента.

Алгоритмы кодирования открытых вопросов составлялись следующим образом. Для открытого вопроса конструировалась шкала и задавались правила, согласно которым по ответам респондента, зафиксированным в бланке интервью, определялась его позиция на сконструированной шкале. Шкалы открытых вопросов конструировались на основе анализа данных выборки из полного массива. Выборка состояла из результатов интервьюирования 3200 респондентов. К конструируемым шкалам предъявлялись следующие требования: логическая обоснованность - соответствие теоретическим представлениям об измеряемом признаке; статистическая обоснованность - соответствие данным выборки; сопоставимость со шкалами, принятыми в госстатистике. Если требования оказывались несовместимыми, то для кодирования одного и того же вопроса использовалось несколько шкал.

После составления алгоритмов проводилось кодирование ответов на открытые вопросы по всему массиву. Коды проставлялись не сразу по всем открытым вопросам, а по блокам вопросов с близкими алгоритмами кодирования. После кодирования открытых вопросов была проведена проверка заполнения каждого бланка интервью по всем вопросам - закрытым и открытым.

### **2.2.2. О репрезентативности проведенного опроса**

Выборка (объем - 3200 человек) была размещена в 11 основных экономико-географических регионах пропорционально проживающему в них населению: Северном, Северо-Западном, Центральном, Волго-Вятском, Центрально-Черноземном, Поволжском, Северо-Кавказском, Уральском, Западно-Сибирском, Дальневосточном. При этом учитывалась специфика Москвы, Санкт-Петербурга, а также других городов, имеющих статусы республиканских центров. Было соблюдено представительство типов поселения (столицы, крупные города, средние города, поселки городского типа, села и деревни). При соблюдении требования представительности выборки основные данные генеральной и выборочной совокупности трудоспособного населения должны соответствовать друг другу с точностью плюс-минус 2%.



Приведем распределение по основным социально-демографическим характеристикам.

Таблица 1.

**Сравнение данных выборочной и генеральной совокупностей по полу**

	Выборочная совокупность (в %)	Генеральная совокупность (в %)
мужчины	46.0	46.1
женщины	54.0	53.9

Таблица 2.

**Сравнение данных выборочной и генеральной совокупностей по показателю "образование"**

	Выборочная совокупность (в %)	Генеральная совокупность (в %)
Неполное среднее	38.2	38.7
Среднее, среднее специальное	46.6	47.6
Высшее, незаконченное высшее	14.2	13.7

Таблица 3.

**Сравнение данных выборочной и генеральной совокупностей по типам поселения (месту проживания)**

	Выборочная совокупность (в %)	Генеральная совокупность (в %)
Москва и Санкт-Петербург	8.5	9.1
Другие республиканские, краевые, областные центры	19.4	25.1*
Остальные города	43.2	38.8**
Село	26.6	27.1
Нет ответа	2.3	-

\*) дано графой "Крупные города"

\*\*) дано графой "Малые и средние города"

Все вышесказанное дает возможность сделать вывод о том, что выборочная совокупность репрезентативна, а характеристики населения России и структура профессионального, властного, социокультурного и материального потенциала, мнения и ориентации людей, полученные в ходе исследования, соответствуют фактическим характеристикам, установкам и ориентациям населения России во время проведения опроса.

### 2.2.3. Методика классификации профессий

Практически работать с тысячами профессий, встречающихся на рынке труда, невозможно, да и необходимости в том нет. Целесообразно выявить критерии, по которым можно было бы объединить эти профессии в блоки, однородные по своим позициям в сфере занятости, или, в другой терминологии, - образующие естественные сегменты на рынке труда. Это, как очевидно, - ключевой момент в построении методики, предопределяющий корректность результатов исследования, поэтому ему ниже уделено особое вни-



вание. Это тем более оправдано, что данная методика не заимствована у других авторов, а является результатом, полученным при разработке данной темы.

Начнем с категории "сегментация рынка труда". Суть сегментации заключается в сосредоточении лиц с определенными демографическими и профессиональными характеристиками в конкретных сферах трудовой деятельности, отраслях промышленности, профессиях. *Сегментация определяет набор работ или профессий, в рамках которых происходит мобильность рабочей силы*. Анализ ситуации не по рынку труда в целом, а по его сегментам, позволяет не только проводить углубленную диагностику по конкретным группам экономически активного населения, но и проектировать оптимальные управленческие технологии, обеспечивающие разрешение проблемы занятости.

Центральным критерием оценки качества рабочей силы внутри выделяемых нами сегментов является *функциональное соответствие работника* занимаемому им положению в системе профессиональных позиций. "Функциональное соответствие" включает в себя такие характеристики работника как стабильность выполнения им собственных функций, способность к адаптации в условиях меняющейся ситуации на рынке труда, его способность к освоению новых функциональных обязанностей, предполагающая определенный образовательный уровень, общую культуру работника.

Как же была проведена работа по "блокировке" профессий, их классификации? В каждой анкете было заполнено 11 вопросов о профессиях (5 позиций - относительно занятий респондента на разных этапах его жизни, остальные - о занятиях жены (мужа), родителей, взрослых детей и друзей). Таким образом, для составления классификации было проанализировано около 7 тысяч профессиональных позиций, реально внесенных в анкету, поскольку по демографическим особенностям часть позиций в анкетах не была заполнена (занятия взрослых детей, жены (мужа) и т.д.).

Для кодирования профессий были применены три шкалы. Первая и основная - РГ-100, что означает объединение всех встреченных профессий в 100 категорий, условно названных "рабочие группы". Эта составленная нами шкала РГ-100 являлась исходной для последующих агрегаций с учетом других переменных, служащих компонентами интегральной шкалы сегментированности рынка труда. Шкала РГ-100 отражает близость профессий по содержанию и условиям труда.

Место профессии на шкале РГ-100 устанавливалось следующим образом.

Интерпретация позиций шкалы РГ-100	Позиция шкалы	Число позиций
1. Мелкие собственники	1,2	2
2. Крупные и средние собственники, (предприниматели, коммерсанты, самостоятельные хозяева и т.д.)	93	
3. Наемные работники (в личном услужении)	3	1
4. Домохозяйки и занятые в подсобном хозяйстве	4,98	2
5. Пенсионеры (нераб.), инвалиды (нераб.)	5	1
6. Учащиеся, в т.ч. студенты ВУЗов, техникумов, обучающиеся в ПТУ и т.д.	10-14	5



7. Военнослужащие и работники органов охраны общественного порядка	6-9	4
8. Работники сельского хозяйства	15-16	2
9. Рабочие по профессиям	17-51	35
9.1 Неквалифицированный труд		
9.1.1. Производство	17-22	6
9.1.2. Обслуживание	23-24	2
9.2. Малоквалифицированный труд		
9.2.1. Производство	25-29	5
9.2.2. Обслуживание	30	1
9.3. Квалифицированный, преимущественно физический труд		
9.3.1. Производство	31-44	14
9.3.2. Обслуживание	47-50	4
9.4. Высококвалифицированный труд, сочетающий физические и умственные функции		
9.4.1. Производство	45	1
9.4.2. Обслуживание	46	1
9.5. Прочие профессии рабочих	51	1
10. Профессии (должности) служащих:	52-90, 94-97,99	45
10.1 Мало- и неквалифицированный труд	52-59	8
10.2 Труд, требующий среднего специального образования		
10.2.1. Обслуживание	61-67,94	8
10.2.2. Производство	60,77-80	5
10.3 Труд, требующий высшего образования		
10.3.1. Обслуживание	68-76, 95-97	12
10.3.2. Производство (и наука)	81-88, 90	9
10.3.3 Руководители высшего звена государственного и муниципального управления, общественных организаций	89	1
10.4 Прочие профессии (должности) служащих	99	1
11. Безработные и др. неработающие.	91, 92	2
12. Нет ответа	100	1

Поясним процедуру группировки профессий. Профессии рабочих "распределились" по клеткам комбинационной матрицы, построенной на основе следующих шести признаков:

1. Уровень квалификации, требуемый для данного вида труда. Шкала из 4 пунктов.

2. Степень механизации труда. Шкала из 3 пунктов.

3. Физические условия труда. Шкала из 3 пунктов.

4. Характер ритма работы. Шкала из 2 пунктов.

5. Необходимость творческой инициативы. Шкала из 3 пунктов.

6. Степень общения в труде, наличие контактов с конечным потребителем. Шкала из 3 пунктов.

Профессии (должности) работников умственного труда "распределились" по клеткам другой комбинационной матрицы, для которой были использованы другие шкалы и отчасти другие признаки.

Полученные на матрицах группы профессий и должностей дополнительно проверились на близость профессий внутри групп и на различие между группами. При проверке уточнялось и дополнялось признаковое пространство, описывающее содержание и условия труда; сложные интегральные признаки сводились, насколько это было возможно, к более простым. Так, степень механизации труда как интегральная характеристика содержания и ус-



ловий труда, сводилась, насколько это было возможно, к уровню физической нагрузки, к диапазону операций, к характеру ритма работы и др. В качестве формального инструмента для уточнения различия между группами профессий (должностей) использовалось "дерево" - последовательное альтернативное разбиение больших групп на более дробные.

Отметим, что на основе одной и той же шкалы, задавая различные правила блокировки, можно конструировать производные шкалы, отвечающие требованиям различных задач. Поэтому шкала РГ-100 может быть использована как исходная не только для целей построения обобщенного показателя сегментированности рынка труда, но и для задач, относящихся к описанию, объяснению и предсказанию поведения населения.

Что касается еще двух шкал, упомянутых выше, то они представляют собой объединение родственных по характеру труда (его содержанию и условиям) элементов РГ-100 в более крупные социально-профессиональные группировки, отличающиеся между собой по социально-экономическим позициям в обществе, то есть по наличию и мере владения собственностью, властью и престижем. Базовой является сконструированная нами шкала постоянных социальных групп (ПСГ-14). Это, собственно говоря, - шкала реальной социально-профессиональной стратификации в российском обществе на момент опроса. Но надобности анализа исследования именно рыночных отношений в обществе привели к формированию шкалы временных социальных групп (ВСГ-21), которая включает и позиции категорий населения, не имевших на момент опроса самостоятельного определенного социально-профессионального статуса (например, безработные, военнослужащие срочной службы и т.д.).

В приложениях 1-4 приведены:

а/ алфавитный перечень профессий (выборочно), названных респондентами и отражающих их позиции на разных этапах жизненного пути, а также позиции их родителей, супругов, взрослых детей и друзей. Относительно каждой профессии проставлен ее номер в шкалах РГ-100, ПСГ-14 и ВСГ-21 (Приложение 2). б/ шкала РГ-100 (Приложение 1). в/ шкала ПСГ-14 (Приложение 3). г/ шкала ВСГ-21 (Приложение 4).

### 2.3. Опрос экспертов о сегментации рынка труда

Для выяснения мнения специалистов по проблемам формирования социально дифференцированного рынка труда и форм регулирования его различных сегментов в сентябре - октябре 1994г. был проведен опрос 25 экспертов. При проведении опроса мы исходили из того, что в условиях определения пути развития России, выбора между тем, станет ли она "мировой фабрикой", "всемирным университетом" или чем-либо иным, России необходим новый тип воспроизводства рабочей силы и новая система занятости. Необходимо для того, чтобы смягчить проблемы безработицы, обеспечить квалифицированными кадрами новые потребности экономики, привести к являющемуся общемировой закономерностью современного этапа развития уменьшению непосредственно занятых в материальном производстве, к интенсивным структурным изменениям в системе занятости.

Разработанный под задачи настоящего исследования опросный лист включал 26 вопросов, содержание которых в полной мере раскрывало влияние на занятость процессов трансформации экономической и социальной



структуры. В опроснике был использован метод контекстуальной компоновки вопросов, предполагающий постепенное вхождение эксперта в содержание темы исследования и относительно равномерное распределение вопросов по различным блокам. Опросный лист подразделялся на 5 блоков, каждый из которых состоял из нескольких вопросов. В их число входили:

1 блок (вопросы 1; 2; 12) был направлен на оценку реформы и ее влияния на сферу занятости.

2 блок (вопросы 3; 4; 5; 6; 7; 8; 11) выявлял качественную сегментацию сферы занятости и положение с отдельными профессиями, сложившееся в ходе реформы;

3 блок (вопросы 9; 10) позволял определить влияние безработицы на отдельные специальности, а также социальные группы;

4 блок (вопросы 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19) позволял определить региональную специфику сферы занятости;

5 блок (вопросы 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26) через сопоставление деятельности частных и государственных служб, занимающихся подбором кадров, позволял оценить развитие механизмов регуляции занятости в условиях рынка.

Идея контекстуального моделирования опросника предполагала, что сопоставление выявленных в результате опроса оценок по различным тематическим блокам сделает возможным выявление скрытых значений. Так, анализ совмещенных данных по 2 и 3 блокам позволял бы определить проблемную зону качественной динамики человеческих ресурсов по регионам, а сопоставление ответов по 1 и 2 блокам уточнить влияние реформы на качественную динамику человеческих ресурсов. Именно благодаря такой процедуре возникала возможность получить дополнительный информационный пласт по исследуемой тематике, - те скрытые особенности современного состояния человеческих ресурсов, которые не поддаются формализации иными средствами.

При подборе экспертов мы исходили из того, что эксперты должны:

-обладать высокой квалификацией, жизненным и трудовым опытом, располагать необходимой информацией о процессах, происходящих на рынке труда;

- находиться вне значительных внешних партийных и идеологических влияний, способных помешать им действовать с позиций их профессиональной компетенции.

В числе экспертов 76% (19 человек) составляли жители Москвы; 6 экспертов (24%) представляли другие регионы России. Эксперты подразделялись на следующие группы:

1. Ученые-аналитики - 9 человек, или 36,0%. В эту группу входили социологи, экономисты, специалисты в области управления, этнографы, профессионально изучающие проблемы рынка рабочей силы в России.

2. Директора предприятий - 5 человек (20,0%). В их числе были директора промышленных предприятий с различной формой собственности из Москвы, С.-Петербурга и Брянска.

3. Представители региональной администрации, отвечающие за решение проблем занятости на местах - 4 человека (16,0%).

4. Руководители управлений Федеральной службы занятости, а также работники кадровых служб предприятий - 7 человек (28,0%).



Необходимо также отметить, что так как круг вопросов, представленных в экспертном листе, требовал достаточно высокого уровня информированности о состоянии занятости в России, мы ограничили число работников кадровых служб в выборке до двух человек. Поскольку, как показал анализ экспертных оценок, их ответы не отличались сколько-либо значительно от ответов представителей Федеральной службы занятости, мы объединили их в единую экспертную группу.

Опрос экспертов проводился в форме углубленного формализованного интервью средней продолжительностью 1 час и записывался на диктофон. Результаты интервью после расшифровки записей и формализации были подвергнуты компьютерной обработке.

В качестве интервьюеров при проведении исследования использовались лица с высшим образованием, имеющие ученую степень, специализирующиеся на проблемах рынка рабочей силы.

Проведенный опрос выявил достаточно любопытную картину представлений, бытующих сегодня среди профессионалов по проблемам занятости. В целом обнаруживающийся здесь парадокс можно было бы охарактеризовать как общую негативную реакцию на происходящие процессы, которые сами по себе оцениваются как достаточно перспективные.

Поясним, что мы имеем в виду. Большинство экспертов, как будет показано ниже, весьма пессимистично смотрят на роль России в мировом разделении труда, на состояние рабочей силы в целом, на изменение критериев оценки престижности труда и трудовой мотивации. В то же время при ответах на частные, прикладные вопросы, связанные скорее с профессиональными навыками эксперта, чем с его мировоззрением, опрашиваемые довольно дружно называли как характерные особенности сегодняшнего российского рынка труда такие тенденции, которые безусловно относятся к положительным и явно идут вразрез с их же собственными оценками будущего как России, так и рынка труда в ней.

В числе таких тенденций - и структурная перестройка самой занятости с постепенным повышением роли и значимости высококвалифицированного труда, и попадание в число реальных безработных прежде всего лиц, не желающих и не способных работать даже на уровне требований, предъявляемых в госструктурах, и опережающее развитие в будущем именно тех российских регионов, где сосредоточена наиболее квалифицированная и мобильная часть рабочей силы, и постепенная специализация государственных и коммерческих служб занятости, фактическое их взаимодополнение, а не дублирование. Подробнее о каждой из них мы скажем при анализе отдельных вопросов, пока же важно лишь отметить, что таких тенденций экспертами было выявлено достаточно много.

Чем же объясняется этот парадокс, без понимания которого невозможно понять позиции опрашиваемых по отдельным вопросам? Думается, что в основе его лежат два факта. Это, во-первых, эмоциональная реакция на изменение традиционной структуры стратификации общества, в том числе и на изменение социального статуса и доходности профессий, относящихся к квалифицированному умственному труду. Резкое падение значимости умственного труда в целом, тяжелое положение, в котором оказались в 1992-1994гг. представители гуманитарной и творческой интеллигенции, сферы культуры, технической элиты, особенно связанной с ВПК, вызвали своеоб-



разный шок, ощущение ненужности высококвалифицированного труда, смещения, прежде всего в среде интеллигенции, оценок престижности профессии и мотивации к труду исключительно в сферу материальных, а еще точнее, - чисто денежных факторов. Эти процессы не могли не затронуть и экспертов, с которыми проводились интервью.

Во-вторых же, в основе этого парадокса лежит неизбежный для периодов крутых ломов временной разрыв между пониманием каких-то явлений и их осознанием, осознанием их значения для развития страны в целом. В результате при понимании возрастания значимости высококвалифицированного труда в современной экономике России еще недостает осознания того, что изменение статуса многих групп работников квалифицированного умственного труда связано не столько с изменением отношения к квалификации как таковой, сколько с изменением структуры стратификации и престижности различных групп самого умственного труда в связи с особенностями исторического периода, переживаемого сейчас Россией, а также изменением характера трудового процесса и требований, предъявляемых им к работникам в новых экономических условиях.

Так, например, в 70-е годы сложность и общественная значимость труда физиков-ядерщиков и банковских работников была просто несопоставима. Кроме того, страна как приоритетные рассматривала проблемы ядерного паритета в международном масштабе. Сейчас же приоритеты сменились, и Россия решает ничуть не менее сложную задачу - перейти от плановой экономики к рыночной, причем за несколько лет, да еще и с одновременной структурной перестройкой промышленности и на фоне падения рентабельности в добывающих отраслях. В этих условиях даже с точки зрения общественной полезности и значимости на первый план выходят представители тех специальностей, которые призваны осуществить этот поворот - менеджеры, финансисты, юристы, работники фирм, обеспечивающих функционирование рыночной инфраструктуры (консалтинговые, инжиниринговые, аудиторские и т.п. фирмы). Причем работа по этим специальностям в столь сложных экономических, правовых и "внеправовых" условиях, как в сегодняшней России, требует от их представителей ничуть не меньших дарований и самоотдачи, чем когда-то требовал труд технической элиты ВПК.

И еще один факт, который выявился в ходе опроса, и который необходимо учитывать при оценке его результатов - высокая степень субъективности экспертов. Зависимость взглядов экспертов от их собственного положения на рынке труда проявилась уже при ответе на первый же вопрос - о перспективах России и ее рынка труда. При ответе на вопрос о месте России в системе международного разделения труда после окончания периода реформ мнения экспертов разделились практически поровну. Одиннадцать из них видели ее в будущем как сырьевую базу с предприятиями по переработке сырья и функциональный придаток мировой экономики, а десять - как индустриальное государство, унифицированное по общецивилизационным стандартам. Остальные не смогли сделать однозначного выбора.

Наиболее настораживающим фактором выступает при этом то, что среди семи экспертов - представителей Федеральной службы занятости и кадровых служб - основная часть считала, что Россию ждет судьба функционального придатка мировой экономики. А ведь это именно та группа, которая имеет



наибольшие возможности влиять на решение вопроса о приоритетности поддержки различных групп работников.

В то же время среди представителей региональной администрации, представляющих реальные возможности своих территорий, этой точки зрения не придерживался ни один. В числе же директоров предприятий, как и среди ученых-аналитиков, мнения разделились примерно поровну. Причем среди директоров предприятий взгляда на будущее России как цивилизованной индустриальной державы придерживались представители ВПК и частного сектора, чьи предприятия способны выступать на рынке на мировом уровне.

Наиболее интересным представляется при этом то, что сторонники точки зрения на Россию как сырьевой придаток никак не пытались аргументировать свою позицию, в то время как эксперты, придерживавшиеся взгляда на будущее России как индустриального государства, достаточно подробно пытались обосновать свою точку зрения, ссылаясь примерно на один и тот же набор факторов: наличие высококвалифицированной рабочей силы, ее относительно низкая стоимость, богатые природные ресурсы. Очевидно, именно эти факторы позволили одному из экспертов - представителей региональной администрации сделать вывод о том, что в ближайшие 10-15 лет Россию ждет будущее среднеразвитого государства с несколькими отраслями-локомотивами (ТЭК, черная и цветная металлургия, авиастроение), а затем она станет страной с развитой экономикой без ярко выраженной специализации (типа США или Германии).

Учитывая убеждение большинства экспертов в том, что Россию ждет будущее сырьевого придатка Запада, по экспертным оценкам можно было бы заключить, что в ближайшее время особенную важность приобретут сырьевые (добывающие) отрасли, и первоочередные управленческие меры по стабилизации занятости необходимы именно там.

Однако распространенность взгляда на будущее России как придаток мировой экономики не означала на практике, что будущее рынка рабочей силы связывается экспертами прежде всего с развитием таких сегментов рынка труда как тяжелый физический труд (т.е. труд в добывающих отраслях), малоквалифицированный подсобный труд, квалифицированный труд индустриального типа. Напротив, учитывая тот парадокс, о котором мы говорили выше, именно эти виды труда, по мнению экспертов, не имеют в России будущего. Наибольшая же потребность будет у нее в высококвалифицированном труде во всех его видах, а также в квалифицированном труде по обслуживанию. Обращает на себя внимание еще один немаловажный факт - практически прямая экстраполяция экспертами на будущее рынка труда тех тенденций, которые характерны для его сегодняшнего развития.

Наглядный пример тому - чрезвычайно завышенная оценка сегодняшней потребности в квалифицированном труде в сфере финансов. Спрос на эту группу доминировал примерно до лета 1994г. Сейчас же рынок постепенно насыщается специалистами этого профиля (что, разумеется, не означает прекращения охоты фирм за специалистами высочайшей квалификации в этой сфере). В то же время резко возрастает спрос на квалифицированный труд в сфере управления, т.к. экономическая практика уже продемонстрировала невозможность эффективного ведения дел в новых условиях при старых методах управления. "Бум" на менеджеров разного уровня, их переобучение или обновление станет, видимо, такой же характерной особенностью 1995-



1996гг., как "бум" на брокеров - в 1991-1992гг., или на финансовых работников - в 1992-1994гг.

Каковы же с точки зрения экспертов требования, предъявляемые рыночной экономикой к рабочей силе, какой тип работника представляется им оптимальным сегодня, и насколько имеющаяся рабочая сила соответствует в их представлении этим требованиям?

В ходе опроса предлагалось оценить качества работников по 24 позициям. Большинство экспертов весьма негативно оценили деловые, профессиональные и личностные качества современных работников.

На основе полученных данных можно создать обобщенный образ современного работника как ориентированного на монотонный, стереотипный труд, предпочитающего технологии с заданным ритмом, приверженного традиционному, знакомому, привычному; по мнению экспертов, среди работников распространена неприязнь к выскочкам, к слишком быстрому служебному росту.

Желательны же сегодня, с их точки зрения, совсем иные качества. Среди таких качеств, желательных для обеспечения эффективного экономического развития на ближайшую перспективу, назывались прежде всего те, которые создавали образ инициативного, творчески относящегося к своему труду человека, обладающего чувством высокой индивидуальной ответственности за результаты своей деятельности.

Происходящая смена требований к компетентности и профессиональным качествам работников проявилась и в ответах экспертов на вопрос "Какие качества работников, имеющие высокое значение в подборе кадров в настоящее время, Вы бы назвали в первую очередь?". Ответы показали, что около 80% экспертов среди основных качеств работника назвали профессионализм в работе, высокую квалификацию; более 20% - ответственность в работе, дисциплину, обучаемость (способность воспринимать новую технологию, умение работать на новом оборудовании, с новыми технологиями).

При оценке идеального работника практически не существует отличий в оценках экспертов, принадлежащих к четырем опрашиваемым группам. Однако при характеристике сегодняшнего состояния трудовых ресурсов России выделялась группа экспертов, определивших будущее России как индустриально развитой страны (см.рис.3).

Они гораздо выше оценили имеющийся у нее трудовой потенциал. Помимо названных всеми экспертами качеств, характеризующих современных работников, они выделили такие, как предпочтение свободного индивидуализированного ритма работы (как отметил один из экспертов "...если русский работник работает, то один, если не работает, то в коллективе..."); ответственность за результаты своего труда; склонность к риску; дисциплинированность и организованность; чувство гордости за собственную организацию; приспособляемость к быстро меняющейся ситуации.

В целом же позиция экспертов в вопросе о реальном и желательном типе работника не только внутренне противоречива, но противоречит и их собственным представлениям об изменениях на рынке труда и месте России в мировой экономике. Ведь тот тип работника, который обрисован ими в качестве желательного, а priori не может стать основным в рамках приоритетно развивающихся сфер деятельности, занятость в которых носит массовый характер - например, сферы услуг. Это свидетельствует о том, что эксперты,



справедливо ощущая резкий рост спроса на высококвалифицированного, инициативного и ответственного работника абсолютно во всех сферах деятельности - от строительства до банковского дела, не могут отчетливо осознать какие же именно типы работников, для каких сфер деятельности, в каких масштабах могут понадобиться в ближайшее время. Об этом свидетельствуют и ответы на вопрос о наиболее перспективных отраслях деятельности в ближайшем будущем, отраслях, которые потребуют дополнительного привлечения рабочей силы. Так, более 30% экспертов назвали среди наиболее перспективных отрасли, связанные с высокими технологиями, информационный бизнес, ВПК и ориентированные на экспортную деятельность промышленные предприятия. При этом потребность в высококвалифицированных и квалифицированных работниках индустриального типа отметили лишь 12% и 16% соответственно, а 12% экспертов отметили потребность в неквалифицированном физическом труде.

Таким образом, представления экспертов о потребности рынка в различных типах работников противоречат их же собственным представлениям о развитии различных отраслей экономики, причем и те, и другие никак не согласуются с их же высказываниями о перспективах развития России и ее месте в системе мирового разделения труда.

Единственным исключением из этого правила выступает часть экспертов, видящая Россию в будущем развитой индустриальной страной. В этой группе при ответе на вопрос о том, какие специальности в ближайшем будущем будут иметь повышенный спрос, значительно чаще упоминались профессии, связанные с производственной сферой ("квалифицированный ручной труд", профессии, "связанные с компьютерным управлением производственными процессами", "слесарь-лекальщик", "специалисты сельского хозяйства, способные работать в новых условиях", "обслуживающий персонал энергообеспечения, транспорта, связи", "технические специальности", "рабочие по всем специальностям высших разрядов" и т.д.), в то время как среди тех, кто видит будущее России как придатка мировой экономики, обычно упоминались финансисты, банкиры, менеджеры, юристы, представители сферы услуг.

Поскольку важнейшим компонентом, определяющим возможность перейти от нынешних характеристик рабочей силы к тому ее типу, который является оптимальным в будущем, выступает проблема мотивации как самой производственной деятельности, так и предпочтения той или иной профессии, в опросе было задано два вопроса по этой тематике: "Перечислите, пожалуйста, признаки профессий, пользующихся в настоящее время особой привлекательностью (являющихся престижными)?" и "Можете ли Вы назвать высокооплачиваемые в настоящее время профессии, которые, однако, не пользуются широкой популярностью?"

Ответы на первый вопрос выявили достаточно упрощенную схему представлений экспертов о мотивации при определении престижности профессий. Решающим фактором выступает здесь с точки зрения большинства экспертов уровень оплаты труда. Этот признак как решающий или один из важнейших выбрали свыше 60% опрошенных. Следующим по значимости выступал фактор свободы на работе ("свободный график", "свобода", "свободный режим работы", "независимость", "самостоятельность" и даже "близость к деньгам как символу свободы и независимости"). Его отметили около 30% экспертов. Далее в порядке убывания шли: заграничные поездки, воз-



возможность самореализации, уверенность в стабильности своего положения и доступ к ресурсам и власти (от 16 до 8% поддержки).

Несколько более интересным представляется анализ не столько собственно признаков престижных профессий, сколько сфер деятельности, к которым эти профессии относятся, и которые также были перечислены экспертами при ответе на этот вопрос. Это юриспруденция (16%), финансовое и банковское дело (16%), менеджмент и предпринимательство (16%), консалтинг (8%), коммерция (8%), маркетинг (4%) и политика (4%). Словом, это, за исключением политики, весь тот "джентльменский набор" новых или качественно изменившихся сфер деятельности, которые принесла с собой рыночная экономика, и которые действительно являются сегодня приоритетными, о чем мы уже говорили во 2 разделе. Однако это отнюдь не массовые виды деятельности, и подобные оценки не приближают нас к пониманию того, как же будет выстраиваться иерархия предпочтений массовых специальностей.

Несколько ближе к пониманию этого вопроса подводит нас еще один срез суждений, содержащихся в ответах экспертов. Это проблема квалификационного уровня. Признак высокой квалификации не только содержится в неявном виде в таких признаках, как возможность самореализации, или во всех перечисленных сферах деятельности, работа в которых является престижной (за исключением политики). Он впрямую указывался целым рядом экспертов как сопутствующий специальности или виду деятельности признак. Один из экспертов даже выделил его как основу тех видов деятельности, которые будут в ближайшее время наиболее престижны (управленческий труд, консультационные услуги, инновационная деятельность).

Этот признак приобрел еще более важное значение при ответе на второй вопрос этого блока - о непрестижных, но высокооплачиваемых профессиях. Будучи контрольным, этот вопрос еще раз продемонстрировал, сколь сильное влияние даже на позицию профессионалов-экспертов оказывают ходячие штампы общественного сознания. Если на первый вопрос в соответствии с тем парадоксом, о котором мы говорили в начале этого раздела, большинство экспертов ответили "деньги", то при ответе на второй вопрос они вынуждены были отойти от ходячих штампов и дать предметную оценку состояния дел в вопросе престижности труда.

Как показали ответы, эксперты прекрасно понимали, что даже в столь сложный, кризисный период экономического развития, как тот, что переживает сейчас Россия, заработок как таковой отнюдь не выступает фактором, определяющим привлекательность той или иной специальности. Экспертами неоднократно отмечалось, что по достаточно высокооплачиваемым специальностям в коммунальной сфере, например, водителей троллейбусов, работают сейчас российские "гастарбайтеры" - приезжие из республик СНГ, россиян же трудно привлечь на эти работы даже высоким заработком. При вычленении же тех признаков, которые делают непрестижным даже высокооплачиваемый труд, на первый план выходили уровень квалификации, характер и условия труда (24%), его общественная полезность (16%) и "замыкание" на проблемы криминального мира, причем неважно, со стороны ли самого преступного мира (16%) или со стороны правоохранительных органов (12%).



Весьма любопытным оказалось также понимание общественной значимости работы для ее престижности, отражающее сформировавшееся на стихийном уровне в общественном сознании россиян представление о путях движения России в будущее. Наиболее удачно сформулировал это явление один из экспертов, отметивших, что непрестижна независимо от заработка работа тех, кто "работает на сегодняшний день, а не на перспективу". Причем в ряду таких специальностей, по мнению экспертов, и прямые преступники, и спекулянты-посредники, и представители правоохранительных органов, и все, кто связан с тяжелым, неквалифицированным трудом, включая сюда и ряд рабочих специальностей.

Если на эти результаты наложить ответы о том, какая же деятельность является престижной, а также учесть ряд особенностей ответов экспертов, не упомянутых выше, то мы увидим, что престижны те формы деятельности, которые требуют высокой квалификации, протекают в достаточно комфортных условиях и определяют продвижение России в сторону развитой державы с промышленностью, основанной на высоких технологиях. При оценке проблем безработицы применительно к различным социальным группам эксперты называли среди групп, на которых эта проблема отразилась наиболее болезненно, женщин (20%), молодежь (12%), инвалидов (8%) и лиц предпенсионного возраста (8%). Это как раз те социальные группы, которые регулярно называются во всех документах и материалах, посвященных проблемам безработицы. Однако при характеристике причин, повлиявших на такое положение дел, эксперты единодушно указывали на относительно более низкую профессиональную квалификацию этих групп населения даже при том же или большем уровне образованности (женщины, выпускники вузов).

Среди же профессиональных групп, пострадавших сильнее других, назывались инженерно-технические работники (36%), представители ВПК (32%), работники легкой и текстильной промышленности (24%) и науки (20%). Остальные группы (работники социальной инфраструктуры, гуманитарная интеллигенция, шахтеры, работники машиностроительного, химического, лесного комплексов и сельского хозяйства) набрали соответственно в порядке убывания от 12 до 4% голосов экспертов.

В ответах экспертов особо подчеркивалась связь профессионального и социально-демографического статуса безработных. Так, например, женщины как наименее квалифицированная часть работающих вытесняются из числа инженерно-технических работников, особенно из числа тех, кто выполнял по сути дела конторскую работу в заводоуправлениях, которые сейчас сокращаются, и из проектных институтов и конструкторских бюро, где также активно идут сокращения. То же касается и женщин, работающих в сфере науки в целом. Больно сказывается на занятости этой социальной группы и развал социальной инфраструктуры, особенно учреждений культуры, где традиционно подавляющее большинство работников составляли женщины, и кризис в легкой и текстильной промышленности, где они также составляют большинство. Это положение уместно прокомментировать низким уровнем активности и мобильности данных групп населения, естественно, уменьшающим шансы в поиске нового места работы.

В отношении первоочередности мер по борьбе с безработицей важно отметить мнение экспертов о большей подготовленности городского населения



к смене работы. Сельское население, также страдающее от безработицы вследствие высвобождения рабочих мест в сельском производстве (закрытие совхозов и распространение более производительных частных хозяйств с меньшим количеством работников), оказывается менее адаптированным в условиях угрозы остаться без работы.

Критическое положение складывается в секторе интеллектуального труда. Естественно, организация научного труда у нас явно не на высоте, но сокращение численности научных работников вызвано не только неблагоприятным перераспределением бюджета, но и возникновением многих рабочих мест, где люди, прежде работавшие в научном секторе, находят больше различных возможностей.

При этом, эксперты указывают и положительные моменты в безработице - сокращение раздутого управленческого штата на предприятиях за счет конторских служащих и вспомогательного персонала. Однако, судя по комментариям из блока общей оценки осуществления реформы, заметного высвобождения трудовых ресурсов в результате безработицы пока не произошло. Поэтому рассчитывать на обеспечение миграционного потенциала за счет роста безработицы не приходится, и необходимо использовать дополнительные меры для перераспределения рабочей силы в производстве.

В то же время отмечалась относительная некорректность постановки вопросов о профессиональных или демографических характеристиках безработных. В условиях массового перераспределения потоков занятости и резком, происходящем буквально за 2-3 года, изменении характера труда миллионов людей, вопрос о безработице оказывается, по мнению некоторых экспертов, связан не столько с принадлежностью к определенной группе, сколько с реальной квалификацией и обучаемостью работников, которая, конечно, в различных группах разная, но напрямую от принадлежности к ним не зависит. Поэтому, как отмечалось в ходе опроса, "лучше сказать так - владение какой профессией создает наибольшую опасность для человека в будущем? Не имеет будущего человек, который ориентирован на тяжелый физический труд... При сокращении рабочих мест, связанных с тяжелым физическим трудом, эти люди будут страдать больше всего".

Мысль о том, что проблема безработицы связана не столько с теми, кто теряет работу, даже при массовых увольнениях, сокращениях и реорганизациях, сколько с теми, кто неспособен занять рабочее место на складывающемся рынке труда с его новыми требованиями, красной нитью проходила и через ответы на вопрос о том, какие категории нуждаются в программе мер по обеспечению работой в первую очередь. При ответе на этот вопрос с редким единодушием экспертами называлась молодежь, закончившая учебные заведения и имеющая небольшой или не имеющая никакого опыта работы (48%).

Проблемы с этой группой связаны с тем, что представители ее не только имеют в ряде случаев завышенные ожидания, но главным образом с тем, что они слабо представляют себе реальную систему отношений, складывающуюся в производственных коллективах. Не только их теоретические знания не соответствуют той практике, с которой им приходится сталкиваться на рабочем месте, но и их уровень социализации предполагает, что их надо еще определенное время "воспитывать", чтобы сделать из них эффективных работников. Для структур альтернативной экономики такой подход кажется



излишним и противоестественным, в массе своей они пока предпочитают брать уже готовые кадры. Государственный же сектор пока страдает от сокращений и не способен обеспечить работой сколько-нибудь крупные группы молодежи, особенно не по остродефицитным специальностям, по которым прошел отток в коммерческие структуры.

Несколько особняком стояла позиция трех экспертов, которые предлагали считать приоритетными в плане помощи не те группы, которым приходится тяжелее всего, а те, которые представляют, с их точки зрения, наибольшую общественную ценность среди пострадавших. В их числе назывались высококвалифицированные работники (рабочие и инженеры) различных отраслей промышленности. Характерно, что в числе этих экспертов поровну были представлены ученый-аналитик, директор предприятия и представитель Федеральной службы занятости. Причем у последнего такой подход был сформулирован в наиболее яркой форме. Его ответ на вопрос "Какие категории населения нуждаются в программе мер по обеспечению работой в первую очередь?" был: "Высококвалифицированные инженеры и рабочие, в первую очередь - мужчины, желательно по специальности и с высокой зарплатой".

С точки зрения взглядов на будущее рынка рабочей силы в регионах, обращает на себя внимание следующее. Наиболее высоко оценивают эксперты шансы центральной европейской части России (36%), Урала (28%), Западной Сибири (24%), просто крупных городов без их географической привязки (20%), Восточной Сибири и Дальнего Востока (12%) и Поволжья (4%). При этом взгляды экспертов на рынок рабочей силы оказываются вообще не зависящими от их представления о том, какую же роль придется выполнять России в международном разделении труда.

Наконец, опрос показал, что механизм регулирования занятости и управления ее еще недостаточно отработан. Отсутствует генеральная линия управления трудовым потенциалом. Нет, даже у специалистов, необходимой информации о ситуации с занятостью на местах. Явно недостаточна законодательно-нормативная база регулирования этого процесса. В целом можно сказать, что ситуация с занятостью носит сейчас стихийный, неуправляемый характер.

В то же время биржи труда и коммерческие службы занятости выступают своеобразными ростками новых форм влияния на ситуацию с занятостью на местном уровне. У них еще целый ряд недостатков, однако уже идет постепенная специализация государственных и коммерческих служб занятости, происходит фактическое их взаимодополнение, а не дублирование.

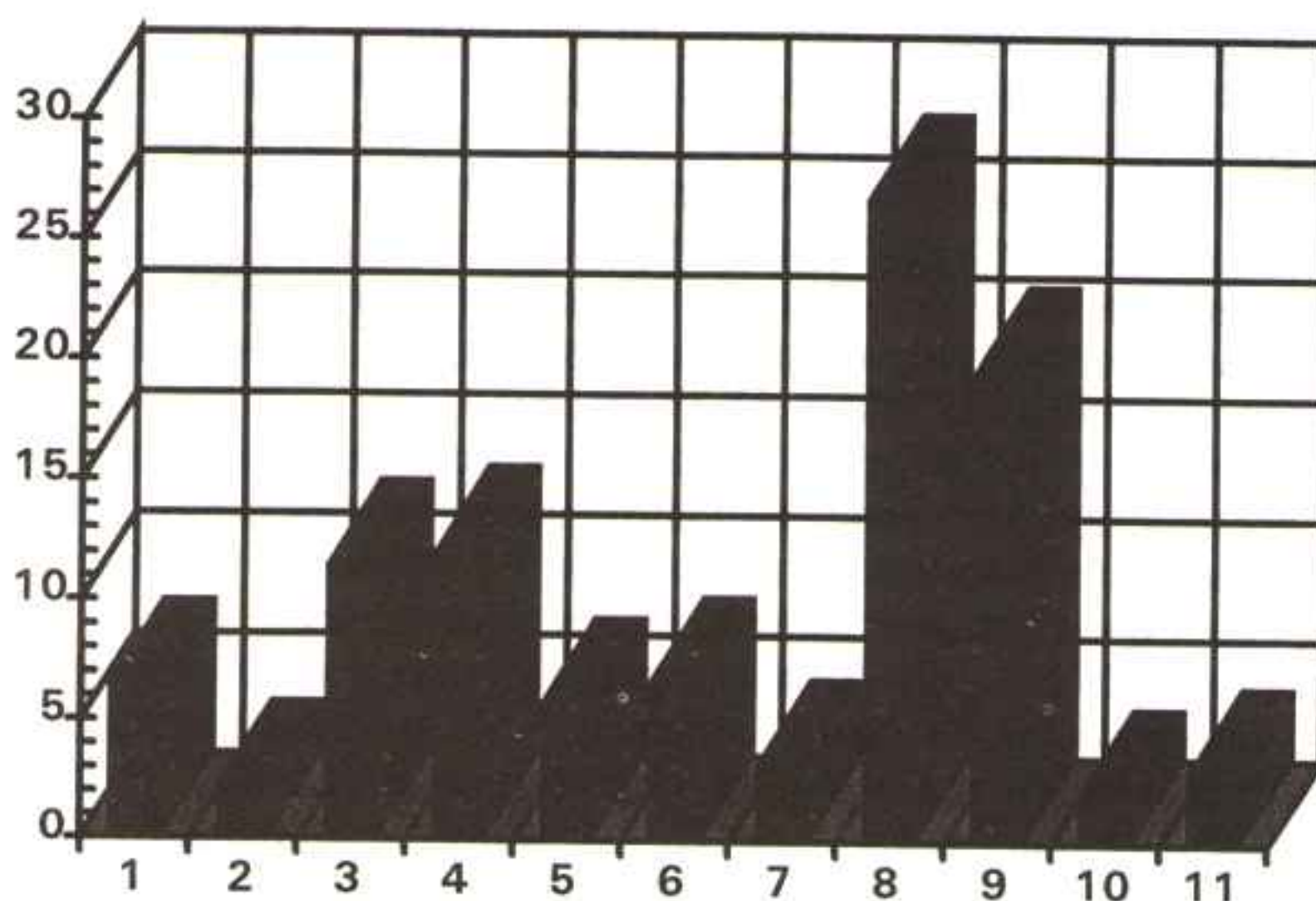
### **3. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАНЯТОСТИ**

#### **3.1 Тенденции становления рынка труда (по данным массового опроса)**

Определение степени готовности россиян соответствовать требованиям рынка предполагает как анализ ситуации, который объективно существует на рынке труда, так и изучение состояния самих человеческих ресурсов. В соответствии с целями настоящего исследования анализ структуры занятости и сегментации рынка рабочей силы целесообразно начать с данных об основ-



ных областях деятельности респондентов, представлявших взрослое население России.



**РИС. 1. Распределение населения по основным отраслям деятельности**

Распределение населения по основным областям деятельности представлено на рис.1. В целом, по сравнению с рядом предыдущих лет, структура занятости по областям деятельности во многом оставалась без существенных изменений. Традиционный приоритет промышленного производства в российской экономике пока еще сохраняется (26,9% от всех опрошенных). Второе место по числу занятых принадлежит такой области деятельности как образование, наука, здравоохранение и культура (19,7%). Третье место занимают торговля и бытовое обслуживание (12,1%), и это также в целом соответствует структуре занятости в предыдущее десятилетие. Данные Госкомстата РФ подтверждают этот вывод, следующий из выборочного опроса. По госстатистике, в промышленности в 1990г. было занято 30,6%, в 1993г. - 29,3%; в "интеллектуальных" отраслях (образование, наука, здравоохранение, культура соответственно - 19,4% и 20,4%; в торговле и услугах - 12,2% и 12,4%. Таким образом, в экономике России пока еще доминируют прежние пропорции между основными профессиональными группами.

В то же время существуют и новые тенденции. Существенными свидетельствами новых процессов служат: переход людей на более низкие должностные статусы при перемещении в коммерческие структуры для получения более высоких заработков, которые не обеспечивает их прежняя профессия; резкое увеличение численности и доли занятых в банковской и финансовой сфере (2,2% от всех опрошенных); появление значительной группы занятых в домашнем и подсобном хозяйстве (2,3%).



В значительно большей степени новые процессы сказались в распределении опрошенных по предприятиям с различным типом собственности (см. рис. 2). Конечно, основная масса работающих все еще трудилась на государственных предприятиях. Численность тех, кто был занят в негосударственных акционерных предприятиях, составила 6,1% от всех опрошенных; работников частных предприятий 6,5%; работающих на негосударственных предприятиях с участием иностранного капитала - 0,3%.

Подлинный потенциал человеческих ресурсов России сегодня проявляется в сегменте рынка рабочей силы, занятой в частном секторе. По нашему опросу, считают, что их квалификация недостаточна для выполнения работы 10,5% занятых на государственных предприятиях и 17,9% работников частных предприятий и организаций. Безусловную готовность заняться более ответственной и сложной работой, чем нынешняя, проявили 23,8% работников государственного сектора и 33,3% частного.

Здесь необходимо обратить внимание на ряд существенных моментов. Во-первых, всего лишь за 2 года, из работавшего на предприятиях с государственной формой собственности населения уже к началу 1994 года почти четверть перешла в негосударственную сферу экономики.

Во-вторых, в 1994 - 1995 гг. число работающих в негосударственном секторе значительно возросло (хотя положение на приватизированных предприятиях существенно отличается от положения в реально частном секторе). Обратимся к следующим данным. По расчетам независимого Института экономического анализа, за два с половиной года к июлю 1994 г. в розничной торговле, общественном питании, бытовых услугах было приватизировано около 75% всех предприятий; в сфере "большой приватизации" (промышленность) - 70%; в сфере жилья - 30% всех квартир; к этому же времени 76% промышленных рабочих были заняты на приватизированных предприятиях (10).

В-третьих, как показывают данные опроса, уже к январю 1994 года 10,4% опрошенных имели помимо основной еще одну работу. Ответы респондентов показали, что вторичная занятость, зачастую на самом деле являясь основной, связана преимущественно с негосударственным сектором экономики. Но неуверенность в политической стабильности, привычка держаться за государственную службу, неуверенность в будущем приводит к тому, что люди предпочитают числиться, даже не получая заработной платы, в государственных организациях.

Примечательно, что в становящемся рынке рабочей силы в России наблюдается весьма своеобразное соотношение между первичной и вторичной занятостью; вторичный рынок, выступая для работников источником дополнительных доходов (нередко превышающих основные), становится перевалочной базой для перетекания рабочей силы в негосударственный сектор, способствуя, таким образом, структурным изменениям в экономике. Еще одна особенность вторичной занятости в России в том, что она распространяется не столько на маргинальные слои, сколько на представителей тех квалифицированных профессий, которые нами были выше определены как вторая и третья проблемные группы.



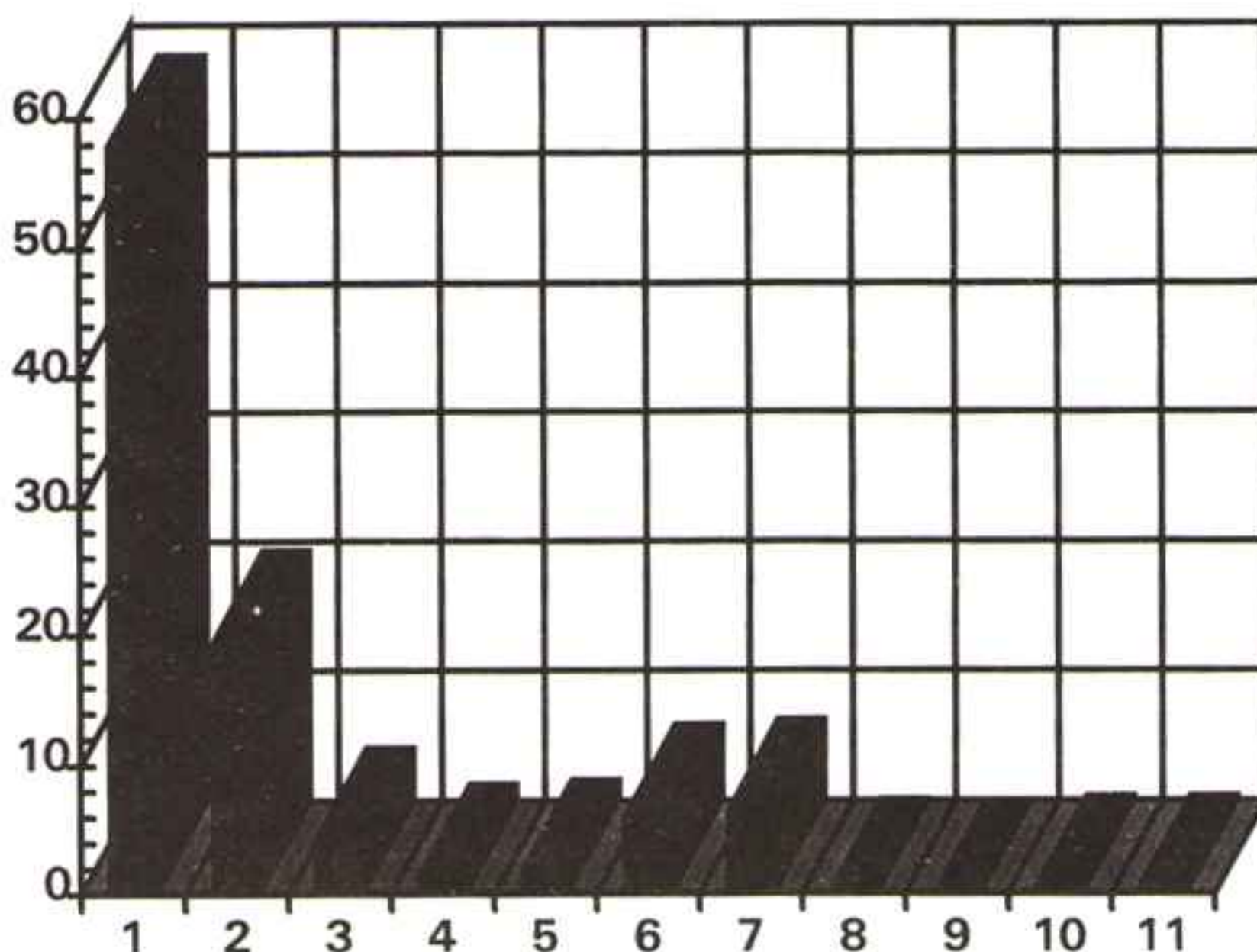


РИС. 2. Распределение опрошенных по предприятиям с различным типом собственности.

Этому споспешествовала вся история использования наемного труда в советский период. Приработки (дополнительные доходы помимо основной заработной платы) укоренились в те годы как полуполитимная система перераспределения занятий в условиях так называемого планового распределения рабочей силы.

Объем вторичной занятости в этот период по-разному оценивается исследователями. Официальные данные о вторичной занятости не отражали реальной ситуации, поскольку по закону требовалось получить разрешение с основной работы, и многие скрывали свою дополнительную занятость. Дополнительные доходы за счет вторичной занятости, начиная с 60-х годов, были весьма ощутимы; по-видимому 15-20% населения России имело те или иные виды дополнительной работы в объеме не менее 1 часа в день (15).

В новых условиях вторичная занятость выступает как устойчивая культурная традиция наемного труда (при его невысокой интенсивности и малой эффективности). Она выполняет важную функцию, активизируя человеческие ресурсы, побуждая людей оставить патерналистские ожидания. Таким образом, вторичный рынок рабочей силы, выступая как альтернатива первичному, охватывает практически все группы человеческих ресурсов и делает переход к новой экономической системе более органичным.



Наши выводы по вторичной занятости были подтверждены другими исследователями. Так, Я. Хибовская отмечает, что международные сравнения позволяют сделать вывод о гипертрофированной роли вторичной занятости в постперестроечной экономике России. Совокупная доля работников, имеющих как регулярную, так и нерегулярную дополнительную работу, в 4 - 7 раз превышает соответствующие показатели развитых европейских стран. По данным опросов ВЦИОМ, в 1989 г. дополнительные приработки имели 13 % опрошенных работников, в 1993 - 1994 гг. - от 14 до 20 %. Вторичная занятость несколько шире распространена среди работников - мужчин (23 %), чем среди женщин (17 %). В частном секторе экономики она встречается довольно часто. Главный мотив вторичной занятости - "хочу увеличить свои доходы", основные ее виды: совместительство (1/5 - на своем предприятии, еще 1/5 - на другом предприятии), оказание услуг населению по строительству, ремонту техники, шитью одежды и др. - 1/5. Особый вид вторичной занятости - уличная торговля - 17 %. Продолжительность занятости на дополнительной работе составляет 13 - 20,6 ч. в неделю (средние данные за 1993 - 1994 гг.). Доходы от вторичной занятости оцениваются в целом невысоко; как правило, работник, получающий мало на основной работе, невысоко ценится на дополнительной(12).

В настоящее время трудно четко спрогнозировать изменения структуры занятости населения, однако есть основания предположить, что значительная часть наших сограждан психологически ориентирована на серьезные перемены в своей деловой жизни. Показательно, что в соответствии с результатами анализа 25,2% от всех опрошенных согласились бы занять более ответственное положение, в то время как 17,5% не желают брать на себя никакой дополнительной ответственности при осуществлении своей деятельности. 71,1% людей, попавших в выборку, согласны работать более интенсивно за более высокую заработную плату, и лишь 11,6% не хотели бы этого делать ни при каких обстоятельствах. Возьмем на себя смелость сказать, что в ближайшем будущем количество людей, имеющих вторую работу и другие источники пополнения доходов, будет увеличиваться вместе с переориентацией людей на рыночные отношения.

Изменение приоритетов во всех областях деятельности, когда некоторые ранее высокооплачиваемые профессии резко теряют свой престиж, привело к тому, что многие россияне все чаще задумываются об изменении своей профессии. Более того, многие из них в настоящее время стремятся изменить и основную область деятельности. Анализ результатов опроса показал, что 34,3% от всех опрошенных хотели приобрести новую профессию, так как прежняя не может в новых условиях обеспечить им нормальный доход. Только 45,2% из попавших в выборку твердо уверены в том, что они не хотят изменять своей профессии. Такие установки значительного числа населения России могут в дальнейшем привести к серьезным изменениям в структуре занятости, значительной профессиональной мобильности и возникновению новых больших профессиональных и социальных групп на рынке труда.

Вместе с тем шкала оценки отраслей деятельности по основанию престижности у населения в настоящее время начинает меняться. Так, на первое место по престижности вышли представители бизнеса и коммерции (27,0%). Второе место заняли военные, которых отметили 14,0% всех опрошенных; затем по степени престижности следуют преподаватели - 10,7%, врачи -



9,6%. В прежних опросах 1960-х первой половины 80-х годов первые места занимали представители творческих и "романтических" профессий (ученые, космонавты, писатели и т.д.).

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. Новое дело, связанное с серьезным риском, пытались освоить 8,4% от всех опрошенных. При этом только 3,2% из всей выборочной совокупности отметили, что им удалось организовать собственное предприятие, а остальные 5,2% ответили, что это начинание окончилось для них неудачно. Опрос показал, что у большинства респондентов не хватает знаний и умения для столь сложных действий в условиях неустойчивого российского рынка.

21,2% опрошенных стали владельцами акций предприятий и организаций (не считая ваучеров). Приобретение акций и получение устойчивого дохода с этого вида ценных бумаг считается выгодным, так как не требует дополнительных усилий и достаточно надежно защищает сбережения граждан от инфляции. Кроме того, 20,8% от всех опрошенных являются собственниками недвижимости, которую многие (около половины) используют для приобретения дополнительного дохода. Такое, можно сказать, пассивное приобретение дохода в значительной степени привлекает россиян на современном этапе рыночных отношений, поскольку позволяет использовать прежние накопления, спасая их от инфляции.

В то же время можно утверждать, что у многих респондентов присутствует стремление наблюдать со стороны за рыночными процессами, не используя полностью свой профессиональный, властный или социокультурный потенциал. Все еще многие ожидают улучшения своего положения благодаря усилиям со стороны государства, местных властей, руководства предприятий.

Важной характеристикой структуры работающего населения России, определяющей ресурсы работников, их основные ориентации и установки на деятельность, является размер предприятия, на котором работают представители российского населения.

Результаты опроса показали, что на мелких предприятиях с численностью работающих до 10 человек заняты 6,4% от всех опрошенных (или 9,4% от работающих в настоящее время), а на предприятиях с численностью работающих от 10 до 50 человек - 18,9%. Суммарное число занятых на предприятиях с малой численностью (до 200 человек) составляет более половины работающего населения. Это говорит о том, что в настоящее время продолжается процесс разукрупнения и уменьшения размеров предприятия. Крупные предприятия продолжают делиться на филиалы или отдельные фирмы, ставящие перед собой несовпадающие цели и активно ищущие ниши на нашем рыхлом и неустоявшемся рынке. Такая тенденция, по-видимому, послужит увеличению инновационного потенциала работников, если учесть, что структура сознания, потребности и установки работников на малых предприятиях в значительной степени отличаются от подобных характеристик работников крупных предприятий (более 1000 работающих), доля которых, зафиксированная в нашей выборочной совокупности, составила 26,0%.

Одной из примечательных структурных составляющих всего работающего населения России является та его часть, которая относится к категории ру-



ководителей. В нашей выборке руководители всех уровней составили 15,5%, что вполне сопоставимо с данными других исследований по проблемам стратификации и занятости. Все руководители подразделяются в данной выборке следующим образом: руководители низшего звена управления составляют 43,0% от всех опрошенных, руководители среднего звена управления - 41,6%, руководители предприятий, организаций и их заместители - 15,4%.

Очевидно, что все представители этой группы занятых имеют различный ресурс власти, различные привилегии и возможности влияния на деятельность организаций. Так, только половина из высших руководителей способны воздействовать на внешнюю среду организации (то есть управлять поставками, воздействовать на рынок труда, свободно маневрировать ресурсами предприятия или организации). Невозможность воздействия на внешнюю среду организации во многом связана с объективными причинами, но вместе с тем эти факты говорят о несамостоятельности многих руководителей, их привычке ориентироваться в основном на действия вышестоящих организаций, централизованно регулирующих ситуацию на рынке рабочей силы, рынке производителей, поставщиков и рынке ценных бумаг. Такое положение тормозит не только развитие экономики в рыночных условиях, но и значительно снижает властный и профессиональный потенциал руководителей.

Весьма примечательным в динамике состояния человеческих ресурсов является то обстоятельство, что в структуре взрослого населения значительное место занимает группа нигде не работающих в *настоящее время*. По данным нашего опроса, таких людей насчитывалось 4,3%. Фактически речь идет о той работоспособной части населения, которая находится в категории безработных в течение длительного или кратковременного периода. В табл. 4 представлены наиболее заметные изменения, произошедшие у опрошенных по сравнению с 1985г.

Таблица 4.

**Доля некоторых групп населения в сфере занятости среди всех опрошенных**

Группы населения	1985 г.	1994 г.
Безработные	0.4 %	4.3 %
Предприниматели	0.1 %	1.9 %
Домохозяйки	2.0 %	3.3 %

Анализ результатов опроса населения показал, что в настоящее время разделение по полу при занятии профессиональных статусов продолжает оставаться традиционным для России. Это означает прежде всего то, что весьма большой процент женщин работает в промышленности, что многие непрестижные статусы (особенно должности младшего обслуживающего персонала), рабочие места с тяжелыми и вредными условиями труда заняты женщинами. Структурные изменения в экономике мало повлияли на эти традиции. По данным опроса, доля женщин составляла: среди подсобных рабочих - 50,0%, среди путейских рабочих - 66,7%; укладчиков, фасовщиков, весовщиков - 53,3%; вахтеров, гардеробщиков, лифтеров - 62,5%.

Однако, для многих женщин в условиях развития рынка труда наметилась тенденция к улучшению их позиции. Это в первую очередь касается специалистов гуманитарного и экономического профиля. Развитие инфраструктуры рынка привело к возросшей потребности в финансистах, бухгалтерях, референтах, свободно владеющих иностранными языками и современным дело-



производством и т.д. (например, среди главных экономистов, главных бухгалтеров женщины составляют 50,0%). Поскольку этих работников востребовал преимущественно частный сектор, заработная плата у женщин этих профессиональных профилей существенно выше, чем средняя.

Следует заметить, что при определенном росте доли незанятых в народном хозяйстве (22,3% - домохозяйки, пенсионеры, учащиеся и т.д.), их удельный вес пока еще недостаточен из-за чрезмерной вовлеченности женщин в сферу производства. По мере роста уровня доходов, надо полагать, женщины смогут уделять больше времени воспитанию и выращиванию детей, организации жизни семьи.

Для полноценной картины распределения занятости в России необходимо рассмотреть еще и такой важный его блок, как безработные. Значение этого блока обуславливается прежде всего тем, что главная опасность целостности функционирования общества в настоящий период исходит именно со стороны роста незанятости населения, вызванного как экономическими преобразованиями, так и качественными характеристиками рабочей силы.

С позиций дихотомии устойчивость-неустойчивость на состояние занятости прежде всего влияют величина безработицы, ее динамика, величина "скрытой" безработицы, а также настроения, мнения, оценки, связанные с отношениями в сфере трудовой деятельности.

Согласно нашему опросу, число лиц, находящихся в вынужденных отпусках, составляет 24,9% от всего взрослого населения, т.е. значительно выше цифры в 20 млн. человек. У 29,5% опрошенных по их месту работы за последние шесть месяцев были массовые сокращения работников. 44,5% взрослого населения среди своих знакомых называют безработных, т.е. лиц, потерявших работу в последнее время и не нашедших ее, а также лиц еще не имевших работу, но ищущих ее.

Поэтому не случайно, что только 21,3% опрошенных не боятся потерять работу, а 47,1% испытывают в той или иной форме опасения, которые прежде всего связаны, во-первых, с невозможностью выжить или содержать семью до устройства на новую работу (39,3%), а во-вторых, с расставанием с нравящейся работой (30,9%). Причем информацию о наличии мест работы люди предпочитают получать в своем большинстве, во-первых, через друзей и знакомых - 58,6%, а во-вторых, через бюро по трудоустройству - 23,4% опрошенных. При необходимости устройства на работу 50,7% респондентов обратились бы в первую очередь на государственное предприятие (организацию) или в государственное акционерное общество. Процент предполагающих обратиться в случае поиска работы в предприятия или организации иного типа колеблется от 3,1% (предприятие на аренде) до 7,4% (предприятие, принадлежащее отдельному лицу или нескольким лицам).

### 3.2. Профессиональная сегментация

Важнейшие характеристики рынка рабочей силы, позволяющие выявить его ключевые сегменты для целей регулирования и оптимизации связаны с изменением профессиональных показателей экономически активного населения, которые оказываются более чувствительными к реформационным процессам в экономике.

Наше исследование рынка труда в России проводилось в двух направлениях: 1) анализ социально-экономических изменений по отдельным профес-



сиям и 2) анализ влияния развивающихся рыночных отношений на группы профессий, составляющие значимые сегменты рынка труда.

### 3.2.1. Социально-экономическая ситуация по профессиям

В рамках анализа по отдельным профессиям были выделены значимые тенденции изменений в сфере занятости. Исследование по профессиям позволяет определить общие трансформации профессиональной структуры под воздействием распространения рыночных отношений и на последующих этапах работы выработать стратегии управления занятостью в масштабах России.

За период коренных изменений в экономике России практически не появилось новых профессий, и сохранились пропорции между основными профгруппами на производстве. По-прежнему наибольшую часть деятельного населения по профессиям составляют заводские рабочие: слесари, слесари-сборщики и представители других профессий в основном средней квалификации (4,0% от всех опрошенных; в 1985г. по этой выборке их было 3,8%); учителя и преподаватели средних специальных учебных заведений (3,0%; также как и в 1985г.); шоферы грузового транспорта и водители городского транспорта - 3,6% (4,2% в 1985г.); строительные рабочие - 1,4% (1,5% в 1985г.). Не изменилась также и доля руководителей низшего и среднего звена управления - 2,6% (2,7% в 1985г.).

Несколько выросла доля высококвалифицированных рабочих (наладчиков станков, автоматов, слесарей-инструментальщиков, слесарей-испытателей и т.д.) - 1,1% против 0,7% в 1985г.. Очевидно, что подобные тенденции нельзя считать положительными, поскольку быстрое развитие мировой экономики диктует требования перестройки производства в соответствии с новейшими технологиями, появление новых профессий и увеличение доли высококвалифицированных рабочих.

Напротив, анализ показывает совершенно противоположные тенденции в структуре занятости населения. Так, наблюдается тенденция перехода многих рабочих в коммерческие структуры и частные фирмы на должности с более низкой квалификацией. Например, значительно возросла доля вахтеров, сторожей, работников охраны - 1,3% (в 1985г. их доля составляла лишь 0,4% среди работников других профессий). Показательно также, что возросло число уборщиц, техничек и других представителей младшего обслуживающего персонала 1,8% (1,1% в 1985г.), кассиров, контролеров, счетоводов - 2,1% (1,5% в 1985г.). Идет снижение относительного количества преподавателей вузов - 0,8% (1,2% в 1985г.).

Таким образом, существует тенденция перехода людей на более низкие должностные статусы при перемещении в коммерческие структуры для получения более высоких заработков, которые не обеспечивает их прежняя профессия. Однако, процесс перехода на более низкий, но более высокооплачиваемый квалификационный уровень, не носит пока массового характера, но эта тенденция, продолжаясь во времени, может отрицательно отразиться на структуре трудовых ресурсов России. В настоящее время коммерческие фирмы принимают на работу квалифицированных работников лишь ограниченного числа профессий (бухгалтеров, менеджеров и т.д.). В основном штаты коммерческих организаций формируются путем принятия специалистов на должности, не соответствующие их прежнему статусу.



В процессе становления рынка труда особое место занимает влияние нарастания безработицы на профессиональную структуру, а именно - влияние безработицы на различные профессиональные группы. Здесь нужно отметить, что патерналистская политика многих российских предприятий государственного сектора была направлена во многом на сохранение существующей структуры кадров и стабильного количества работающих. Только в случае крайней необходимости руководство государственных предприятий шло на значительные сокращения количества работающих.

Несмотря на это по отдельным профессиям наблюдаются массовые сокращения работников. Данные опроса, проведенного по представительной выборке, показывают, что наблюдается устойчивая тенденция увеличения доли безработных среди работоспособного населения. В подавляющем большинстве массовые сокращения по широкому кругу профессий проходят на государственных предприятиях: массовые сокращения работающих в негосударственной сфере отметили только 12,9% опрошенных.

В табл. 5 представлены профессии, по которым на предприятиях и организациях производились массовые сокращения.

Таблица 5.

**Доля отметивших массовые сокращения по своей профессии**

Наименование профессии	Количество отметивших массовые сокращения (в %)
Сотрудники НИИ и КБ	62.5
Слушатели госаппарата	55.6
Воспитатели детского сада, музыкальные работники	53.8
Лаборанты на предприятиях и в организациях	52.9
Кассиры, счетоводы	50.1
Рабочие неквалифицированного труда (стропали, такелажники, складские рабочие)	50.0
Техники (в разных областях производства)	42.9
Ткачи, вязальщики, прядильщики	40.2
Рабочие-станочники (сверловщики, фрезеровщики, расточники, револьверщики)	40.0
Разнорабочие (землекопы, грузчики, путевые рабочие)	37.5

Исходя из данных таблицы можно сделать следующие выводы:

1. Среди всех учитываемых профессий в наибольшей степени испытывают на себе влияние массовых сокращений работники науки и культуры, а также работники конструкторских бюро. Это легко объяснимо, так как в настоящее время резко снижается финансирование этих отраслей, что приводит к необходимости значительного сокращения численности кадрового состава. При этом массовые сокращения в большей степени касаются работников, занимающихся непосредственно научной деятельностью и в меньшей степени работников, выполняющих техническую работу и обслуживающего персонала.

2. Довольно высок процент отметивших значительные сокращения персонала среди работников государственных предприятий легкой промышленности. Особенно страдает от сокращений ткацкое производство.



Перечисленные нами некоторые профессии относятся к самым неблагоприятным в плане сокращения производства и численности персонала. Вместе с тем следует отметить профессии, которые по результатам опроса совершенно не подвержены в последнее время массовым сокращениям. Очевидно, что не следует ожидать появления значительного числа безработных по этим профессиям. К таким профессиям относятся работники МВД; работники сферы обслуживания на предприятиях, легко вписывающихся в рыночные отношения (фотографы, продавцы, киоскеры, официанты, повара и т.д.); рабочие-отделочники в строительстве; шоферы и водители общественного транспорта. Иными словами, ценность профессии в настоящее время определяется возможностью удовлетворения потребностей предприятий, нацеленных на быструю прибыль, а также низкой степенью заполнения вакантных мест (отсутствием необходимого количества кадров).

Учитывая складывающиеся тенденции в экономике и кадровой политике основных отраслей экономики, можно сказать, что в ближайшее время будет увеличиваться напряженность в связи с проблемами занятости по массовым профессиям машиностроительных отраслей (особенно оборонной промышленности), науки и культуры, конструкторских бюро. Исключение представляют редкие профессии, такие как высококвалифицированные электронщики (особенно в области компьютерного обеспечения), маркетологи, высококвалифицированные бухгалтеры, способные работать в условиях современного рынка и некоторые другие.

Как уже отмечалось выше, характерной чертой российского рынка труда являются относительно низкие показатели официальной, зарегистрированной безработицы. На первый план в области проблем занятости выступает скрытая безработица, проявляющаяся в длительных простоях и, самое главное, в предоставлении отпусков без сохранения содержания (или с частичной оплатой) отдельным подразделениям и профессиям.

Исходя из данных опроса населения, можно сделать вывод о том, что существует весьма сильное различие в предоставлении отпусков без сохранения содержания представителям разных профессий. В табл. 6 представлены ответы респондентов, имеющих профессии, которые наиболее часто имели отпуска без сохранения содержания или частично оплачиваемые отпуска.

Таблица 6.

**Профессии, имеющие наибольшее количество отпусков без сохранения содержания или с частичной оплатой.**

Наименования профессий	Доля отметивших отпуска без сохранения содержания (в %)	Доля отметивших отпуска с частичной оплатой (в %)
Слесари-монтажники, строители-монтажники	66.7	33.3
Разнорабочие	50.0	40.0
Слесари-механики, слесари КИП, автомеханики	45.5	18.2
Электромонтеры, электрослесари	41.7	50.0
Шоферы грузовиков	39.8	60.2
Водители общественного транспорта	33.3	66.7
Сотрудники НИИ, КБ	-	71.4
Лаборанты в разных отраслях	14.3	57.1
Инженеры на заводах	7.7	53.8



Результаты опроса показали, таким образом, что администрация предприятий и организаций прибегает к использованию отпусков без содержания или с частичной оплатой для сохранения основного кадрового ядра предприятия или организации.

Из табл.6 видно, что в такого рода отпуска прежде всего отправляются работники средней квалификации, и даже высококвалифицированные работники при невозможности обеспечить им фронт работ по данной специальности. Слесари-механики, слесари-монтажники представляют собой такие профессии, без которых невозможно осуществление полноценного производственного процесса. Именно поэтому руководство предприятий и организаций стремится удержать их во время жестких кризисов неплатежей и недопоставок сырья и оборудования. То же самое можно сказать о шоферах грузовых машин, которым, кроме того, во время отпусков без сохранения содержания предоставляется возможность иногда использовать вверенные им транспортные средства для осуществления разовых перевозок с отдельной оплатой за каждую перевозку. Такая политика позволяет в известной степени сохранять ограниченную работоспособность коллективов предприятий. Но несмотря на эти меры переходы работников указанных специальностей на предприятия частного сектора стали массовым явлением.

Наиболее бесконфликтно протекает предоставление отпусков без сохранения содержания для работников НИИ и КБ. Здесь также наблюдается известная селекция, когда после массовых сокращений предоставляются оставшимся отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой, особенно в случаях перебоев с бюджетным финансированием.

Характерной чертой, показывающей отношение населения к проблеме безработицы, является опасение работников потерять свое место. В табл. 7 представлены данные по оценке респондентами возможностей потерять работу в результате увольнения.

Таблица 7.

**Неуверенность в сохранении работы по конкретным профессиям**  
**Вопрос: Опасаетесь ли потерять работу?**

Наименование профессии	Ответы				
	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Затр. отв.
Крановщики, бульдозеристы	60.1	9.9	10.2	-	19.8
Слесари-монтажники, строители-монтажники	50.0	-	-	33.3	16.7
Операторы, аппаратчики, кочегары	46.2	15.4	-	23.1	15.4
Лаборанты в различных отраслях	42.1	15.8	-	5.3	36.8
Электросварщики, газосварщики	38.5	15.4	15.4	7.7	23.1
Переплетчики, радиомонтажники (на отдельных операциях)	36.4	9.1	9.1	18.2	27.3
Сотрудники НИИ и КБ	35.7	17.5	18.2	-	28.6
Инженеры в промышленности	30.6	11.1	22.2	8.3	27.8

Эти данные достаточно красноречиво свидетельствуют о том, что больше всего боятся потерять работу а) работники относительно высоко оплачиваемых профессий, занятые на легко заменяемых рабочих местах, надобность в которых зависит от фронта работ, предоставляемых им предприятиями (экскаваторщики, бульдозеристы, монтажники, радиомонтажники и др.); б) работники отраслей, оказавшихся в кризисе и не имеющих возможностей



пополнять средства из бюджета; в) работники науки, образования, социальной сферы, традиционно страдающие в ходе экономических кризисов.

Вместе с тем, следует отметить, что в оценках возможностей потери работы в каждой отдельной профессии наблюдается большой разброс ответов, неравномерность в оценках, которые разнесены по полюсам от серьезного опасения потери рабочего места до полной уверенности в невозможности такого исхода. Данные исследования показывают, что такой значительный разброс оценок наблюдается в пределах каждой профессии в одинаковых областях деятельности. Это говорит о том, что на занятость населения и, в данном случае, на страх потерять работу большое влияние оказывает региональный фактор. Даже представители таких профессий как инженеры промышленных предприятий (которые в весьма большой степени подвержены сокращению кадров) далеко не во всех регионах России опасаются потерять работу. То же можно сказать и о таких специальностях, как экскаваторщики, лаборанты, рабочие-станочники и многие другие.

### 3.2.2. Анализ профессиональных сегментов рынка труда

Одной из важнейших объективных характеристик рынка труда является его сегментация. Она может осуществляться по различным основаниям, но наиболее распространенным подходом является анализ профессиональной сегментации.

В соответствии с особенностями описанных во Введении проблемных групп на рынке труда профессиональные сегменты рынка рабочей силы изучались нами на основании их удельного веса и значимости для перспектив экономического развития России и, соответственно, для управления занятостью в России. Анализ проводился по следующим группам профессий: 1) тяжелый физический труд преимущественно домашнего типа; 2) малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей; 3) вспомогательный труд в сфере финансов и управления; 4) квалифицированный труд по обслуживанию людей; 5) квалифицированный физический труд индустриального типа; 6) высококвалифицированный труд научно-индустриального типа (рабочие); 7) управленческий труд в сфере услуг; 8) квалифицированный умственный труд в сфере финансов и управления; 9) квалифицированный умственный труд в сфере производства; 10) высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники, высшей школы.

В более детальный анализ были включены представители не всех профессий, относимых нами к той или иной группе, а наиболее характерных для группы ("класса") профессий (28,9% от всех респондентов). На этом этапе мы ставили целью проверить само наличие профессиональных сегментов на рынке рабочей силы. Однако и по вошедшим в анализ материалам можно в определенной мере судить как об изменениях в профессиональной занятости населения, так и о перспективах развития профессиональной структуры рынка рабочей силы.

В группу 1 включены малопrestiжные профессии, распространенные на предприятиях в связи с низким уровнем технологического обеспечения производства, сокращающиеся по мере механизации труда (подсобные рабочие, бетонщики, обрубщики, варщики, обжигальщики и пр). В списке РГ-100 эти профессии представлены под NN 17, 18, 19.



Таблица 8

## Профессиональные сегменты на рынке труда

профессиональные сегменты	% от выборки	коды шкалы РГ-100
1. Тяжелый физический труд	3,4	17, 18, 19
2. Малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей	3,9	22, 23, 24
3. Вспомогательный труд в сфере финансов и управления	2,4	54, 57
4. Квалифицированный труд по обслуживанию людей	4,1	38, 46, 48, 50, 56
5. Квалифицированный физический труд индустриального типа	4,7	32, 34
6. Высококвалифицированный труд научно-индустр. типа (рабочие)	1,1	45
7. Управленческий труд в сфере услуг	1,0	65, 67
8. Квалифицированный труд в сфере финансов и управления	4,2	77, 85
9. Квалифицированный умственный труд в сфере производства		
10. Высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники	4,7	83, 84, 98

В группу 2 вошли профессии, представленные практически во всех отраслях народного хозяйства. Они выделены в отдельную группу на том основании, что содержание работы по этим профессиям не отвечает основному содержанию деятельности предприятия или организации. Эту группу образуют распределители, приемщики, сторожа, работники охраны, экспедиторы и т.п. (NN 21, 22, 23 в РГ-100).

Группа 3 рассматривается в качестве сегмента в связи с тем, что развитие рынка на современном этапе определяет появление значительного числа рабочих мест именно по этим профессиям: секретари, делопроизводители, агенты по снабжению, кассиры, счетоводы, налоговые инспекторы и пр. (NN 54 и 57 в РГ-100).

Про группу 4 можно повторить сказанное о группе 3. В силу быстрого развития рыночных отношений в сфере обслуживания, наконец-то, начался процесс быстрого роста занятости квалифицированным трудом по удовлетворению повседневных нужд людей. Этот процесс идет неравномерно и охватывает не все компоненты сферы услуг. Тем не менее численный рост налицо (киоскеры, продавцы, мастера по ремонту радиоаппаратуры, парикмахеры, повара и пр. - это NN 30, 46, 48, 50, 56 по РГ-100).

Группы 7 и 8, по вышеназванным причинам быстро увеличивают свой удельный вес, с той, однако, разницей, что они включают в свой состав лиц, которые, предположительно, занимают значительное место в рядах новой буржуазии. (К группе 7 относятся директора магазинов и другие руководящие работники торговли, питания и т.д. Это NN 65 и 74 по РГ-100. К группе



8 нами отнесены главные бухгалтеры, коммерческие директора и т.д. Это NN 77 и 85 по РГ-100).

Профессии, объединенные нами в группу 5, имеют наибольшее распространение в ВПК, именно поэтому их представители в условиях конверсии более всего страдают от безработицы и активно участвуют в процессе перемещения рабочей силы на рынке труда: радиомонтажники, электрообмотчики, слесари различных профилей, механики и т.д. (по РГ-100 это NN 32 и 42). В этот сегмент входят работники, выделенные нами во Введении в проблемную группу квалифицированных рабочих ВПК.

Следующий сегмент - 6-й также является одной из ключевых проблемных групп - высококвалифицированные рабочие научно-индустриального типа, по положению которых можно отслеживать ситуацию с развитием научно-технического потенциала России и его применения в народном хозяйстве. По этим профессиям и их представителям на рынке рабочей силы можно фиксировать негативные моменты в развитии экономики (истощение квалификационного потенциала, падение уровня жизни и т.п.). Профессии, включенные в этот сегмент, представлены в группировке N45 списка РГ-100.

Сказанное по сегменту 6 полностью относится и к замыкающему наш список сегменту 9. Высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники и высшего образования, конечно же, предопределяет перспективы России на мировом рынке высоких технологий. Общеизвестна непростая ситуация, в которой оказалось большинство работников, относящихся к этому сегменту. Но рынок жесток. Нам предстоит выяснить, какова истинная доля потерь, и в какой мере оказались в сложном положении полупрофессионалы, квазиспециалисты. Здесь мы анализировали ситуацию с группами NN 83, 84, 90 по РГ-100.

Разумеется, как численность, так и сравнительная значимость этих групп неодинаковы. В табл. 9 приведены характеристики основных профессиональных групп, доминировавших на рынке труда к началу 1994г. Были рассмотрены следующие факторы сегментирования рынка труда: возрастная структура, уровень заработной платы (выступающий как основной показатель дохода), ориентация на приобретение новой профессии и готовность к более сложной и интенсивной работе.

В группу 1 включены малопrestiжные профессии, распространенные на предприятиях в связи с низким уровнем технологического обеспечения производства, сокращающиеся по мере механизации труда (подсобные рабочие, бетонщики, обрубщики, варщики, обжигальщики и пр). В списке РГ-100 эти профессии представлены под NN 17, 18, 19.

Первые два фактора составляют характеристики, традиционно привлекаемые для выявления сегментов рынка. Ориентация на приобретение новой профессии и готовность к более интенсивной работе (определявшаяся по субъективной оценке) отражают качества рабочей силы, приобретающие особую ценность при установлении рыночных отношений и связанной с этим процессом ситуации экономической нестабильности. Именно они являются одними из важнейших индикаторов, позволяющих судить, готово ли трудоспособное население России к профессиональной деятельности в условиях рынка наемного труда.



Таблица 9.

## Характеристики профессиональных групп на рынке труда

Профессиональные сегменты	Возраст до 25 лет	Согласны работать более интенсивно	Согласны взяться за более сложную работу	Приобретение новой профессии	
				готов	не готов
1. Тяжелый физический труд	17.5	66.7	17.6	32.1	41.1
2. Малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей	12.5	52.2	31.9	41.8	30.9
3. Вспомогательный труд в сфере финансов и управления	17.4	56.3	27.0	33.3	36.1
4. Квалифицированный труд по обслуживанию людей	14.7	54.8	28.6	22.6	45.2
5. Квалифицированный физический труд индустриального типа	11.4	64.7	6.7	33.3	40.6
6. Высококвалифицированный труд научно-индустр. типа (рабочие)	14.3	46.2	36.4	30.8	53.8
7. Управленческий труд в сфере услуг	13.6	56.3	31.3	30.8	61.5
8. Квалифицированный труд в сфере финансов и управления	14.4	65.3	12.7	41.6	37.7
9. Высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники	12.2	65.7	24.6	31.9	45.8

Приведенные в табл. 9 данные по этим факторам позволяют сделать вывод о том, что хотя строгая дифференциация сегментов отсутствует, процесс сегментирования рынка труда уже начался. При этом невозможно однозначно ответить на вопрос о готовности россиян жить в условиях маркетизации трудовых отношений - ситуация здесь довольно противоречива.

Серьезного внимания заслуживает тот факт, что среди проанализированных профессиональных сегментов рынка труда часть групп оказывается малопригодна 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 наибольшей степени могут пострадать при структурной перестройке промышленности и экономики в целом. Например, наиболее подверженная угрозе безработицы в условиях структурной перестройки группа - представители квалифицированного физического труда индустриального типа - лишь в 33,3% случаев выражают готовность к приобретению новой специальности. В то же время в группе, например, квалифицированного труда в сфере финансов и управления к этому стремятся 41,6%. Еще хуже обстоят дела в этой группе с готовностью к более ответственной работе. Лишь 6,7% согласны перейти на более ответственную работу. Среди же высококвалифицированных рабочих этот показатель составляет уже 36,4%. Такая ситуация с многомиллионными немобильными группами рабочей силы, спрос на которую на рынке труда резко падает, создает серьезную угрозу социальных конфликтов, особенно в отраслях ВПК, для работников которых наиболее болезненно



ощущается снижение благосостояния в результате резкого понижения господствующих.

В сходном положении находится и группа представителей тяжелого физического труда. Там показатель готовности к переквалификации составляет 32,1%, а к более ответственной работе - 17,6%, что также примерно вдвое ниже, чем в среднем по массиву.

Однако существуют и группы, также не отличающиеся высокой мобильностью, поведение которых определяется совсем иными факторами, чем у рабочей силы в промышленности. Так, что касается групп, связанных с обслуживанием людей и управленческим трудом в сфере обслуживания, то здесь наблюдается достаточно высокий процент тех, кто согласен на более ответственную работу. При этом ярко выражено нежелание менять привычную сферу деятельности: в группе рядовых работников сферы услуг самый низкий процент тех, кто готов переквалифицироваться (22,6%), а в группе руководства самый высокий процент тех, кто от любой переквалификации отказывается категорически (61,5%). Эти данные можно расценивать как косвенное свидетельство того, что положение в этой сфере вполне благоприятно для работающих, и она продолжает сохранять свое привилегированное положение на рынке труда, даже несмотря на относительно невысокие официальные заработки.

Рассмотрим основные сегменты рынка труда и, прежде всего, три наиболее значимых в контексте, проблемы нарастающей безработицы. Судя по табл. 10, в наибольшей степени испытывают на себе влияние массовых сокращений работники науки и культуры, а также работники конструкторских бюро. Другими словами, - представители третьей проблемной группы рынка труда, то есть те категории работников, которые перспективны для формирования информационной экономики в России.

Таблица 10.

**Оценка положения на рынке труда представителями профессиональных групп**

Наименование профессий	Доля отметивших массовые сокращения (в %)	Доля отметивших отпуска без сохранения содержания (в %)	Доля отметивших отпуска с частичной оплатой (в %)
1. Тяжелый физический труд домашнего типа	45.8	24.0	32.0
2. Малоквалифицированный подсобный труд по обслуживанию людей	31.7	42.1	31.6
3. Вспомогательный труд в сфере финансов и управления	22.9	23.1	15.4
4. Квалифицированный труд по обслуживанию людей	34.7	30.0	35.0
5. Квалифицированный физический труд индустриального типа	4.4	-	85.7
6. Высококвалифицированный труд научно-индустр. типа (рабочие)	28.6	-	100.0
7. Управленческий труд в сфере услуг	31.8	-	33.3
8. Квалифицированный труд в сфере финансов и управлении	34.1	13.0	34.8
9. Квалифицированный умственный труд в сфере производства	32.4	16.7	50.0
10. Высококвалифицированный умственный труд в сфере науки, техники	37.5	23.1	23.1



Высокий процент отметивших массовые сокращения зафиксирован среди профессий, функционирование которых связано с крупным производством (т.е. предприятиями машиностроительного профиля численностью более 1000 человек). Другими словами, это представители предприятий ВПК. Однако здесь, в первую очередь, массовым сокращениям подвергаются рабочие, занятые на частичных операциях, в длинных технологических цепочках, которых легко можно восполнить при возможном расширении производства.

Что касается тех профессиональных групп, в которых доминируют маргиналы, образующие особый сегмент на внутреннем рынке труда, то их положение крайне неустойчиво. Из табл. 10 следует, что увольнения затронули их в высокой степени, тогда как предоставление частично оплаченных отпусков - в наименьшей (см. данные по 1-ой, 2-й и 3-й профессиональным группам).

Характерно, что в наибольшей мере опасаются потерять работу именно профессиональные группы, сосредоточившие маргиналов. Так, работники тяжелого физического труда высказали опасение потерять работу в 49,2%. Что же касается рабочих предприятий оборонной промышленности, то несмотря на все сложности их сегодняшнего положения, они все еще, и видимо, не без оснований, не столь обеспокоены возможностью утратить работу. Такого рода опасение высказали 26,3%. Самым тревожным для будущего России является неуверенность в своем завтрашнем дне, массовые и оправданные опасения потерять работу в среде работников научно-технического труда, связанного с высокими технологиями (53,8% этих людей обоснованно опасается потерять работу).

### 3.3. Возрастная сегментация

В условиях общества переходного типа наблюдается выраженная возрастная сегментация рынка рабочей силы. В основе этой сегментации лежат, видимо, психологические особенности различных категорий населения, наложенные на специфику их социально-экономического положения. Возраст выступает важным фактором, влияющим на страх оказаться безработным, готовность взяться за более ответственную работу, переквалифицироваться. Различной в разных возрастных группах оказывается и распространенность безработицы, уходов в неоплачиваемые отпуска, массовых сокращений.

Причем, вопреки расхожим представлениям о том, что в лучшем положении сегодня находятся самые младшие возрастные категории, как показывают данные нашего исследования, именно они пребывают в самом сложном положении. Сложность эта, в отличие от возрастных категорий старше двадцати пяти лет, двоякая: по-первых, среди них на 20-25% выше уровень безработицы, а во-вторых, выше степень социального неравенства. Так, например, в возрастной группе 23-24 лет в феврале 1994г. 46,9% имели среднемесячный доход до 50 тыс.рублей (средний по массиву - 49,2), а 33,3% получали свыше 100 тыс. рублей в месяц (средний по массиву показатель - 21,1%). При этом число тех, кто получал свыше 160 тыс. рублей, ежемесячно составляло 18,5%.

Необходимо учесть, что возрастные группы 20-22 лет и 23-24 лет тесно связаны между собой (эти группы включают тех, у кого обычно еще нет детей и особый стереотип проведения досуга и мотиваций к деятельности), то разрыв становится еще нагляднее из-за очень сложного материального положения молодежи до 23 лет. 27,4% лиц в возрасте 20-22 лет имели среднемесячный заработок ниже 20 тысяч, столько же - 20-50 тысяч. Рекордсменом



высоких доходов была группа 23-24-летних. Помимо того, что в этой группе в полтора-два раза выше, чем в других, был процент тех, кто получал свыше 160 тысяч рублей, в ней был и самый высокий процент лиц, заработок которых составлял от 100 до 160 тысяч рублей.

Картина материального положения молодежи будет неполной, если не упомянуть о катастрофически низких заработках молодежи до 20 лет, где доход менее 20 тысяч был более, чем у половины опрошенных (средняя по массиву - 14,1%), 20-50 тысяч - у четверти опрошенных, 100-160 тысяч не получал никто, а свыше 160 тысяч зарабатывали около четырех процентов. Даже в возрастной группе свыше 55 лет, где уровень ежемесячного дохода также был очень невысок по отношению к другим группам, такой сложной картины не наблюдалось.

Социально не защищена эта группа молодежи и по другим параметрам. Именно она в большей степени страдает от неоплачиваемых отпусков и угрозы увольнений. 34,5% в возрастной группе 20-22 лет подчеркнули, что вынуждены были уходить в неоплачиваемые отпуска (средняя по массиву - 26,5%). Безработные среди знакомых были у 52% респондентов 20-22 лет, в то время как по массиву в целом этот показатель составлял лишь 44,4%, а у лиц в возрасте 55-59 лет опускался до 40,1%. Число же тех, кто имел дополнительный заработок, было здесь в полтора раза меньше, чем в следующей возрастной группе.

Столь безрадостная картина, безусловно, сказывается и на позиции молодежи, в том числе и на рынке труда. Учитывая, что ей в общем-то нечего терять при потере той работы, которая у нее есть, в возрастной группе 20-22 года 58,1% не испытывают опасения потерять работу (средняя по массиву - 47,2%) и лишь 26,5% опасаются ее потерять (средняя по массиву - 38,9%). Среди тех, кто все-таки опасается потерять работу, почти вдвое меньше, чем в среднем по массиву, тех, кто боится этого из-за материальных трудностей, зато в полтора раза (44,6 против 31,0% по массиву в целом) больше тех, кто мотивирует свое опасение тем, что нынешняя работа ему нравится. В большинстве же своем молодежь 20-22 лет испытывает острое недовольство своим положением и готова к активным действиям для его изменения. У нее самый высокий из всех возрастных групп процент тех, кто стремится к более ответственной работе (69,6 против 47,1 по массиву в целом). Высок у нее и процент тех, кто хотел бы освоить новую специальность - 59,7. Выше он лишь у тех, кто, как правило, не имеет еще никакой определенной специальности - у лиц до 20 лет.

Как видим, в условиях транзитивного типа общества наблюдается достаточно ярко выраженная возрастная сегментация рынка рабочей силы. Основными характерными сегментами сегодня выступают:

- молодежь до 25 лет, в которой ярко выделяется группа 23-24-летних, дающая наибольшие показатели по уровню заработка и числу убежденных, что выполняемая работа ниже их квалификации (25,3 против 14,9% в целом по массиву). Для этого сегмента рынка рабочей силы характерна высокая дифференциация доходов, ярко выраженная готовность взяться за более ответственную работу, высокий показатель уровня безработицы среди знакомых, потенциальная готовность к переквалификации большинства составляющих его лиц и отсутствие опасения потерять работу.



- возрастная группа от 30 до 44 лет. В ней достаточно ярко выражен страх потери работы, хотя уровень безработицы среди знакомых относительно невелик. Готовность к переквалификации выражают в ней 37,6-42,6% опрошенных, а число тех, кто готов взяться за более ответственную работу или не возьмется за нее ни при каких условиях достаточно близок к среднему по массиву.

Группа 25-29-летних занимает промежуточное положение между двумя этими сегментами, по части вопросов примыкая ближе к молодежи, а по части - к зрелым возрастам. То же относится и к группе 45-49-летних, по одним позициям близкой зрелым возрастам, а по другим - пожилым.

- группа лиц в возрасте 50-59 лет. Если готовность к интенсивной работе в возрастных группах от 20 до 49 лет колебалась от 72,2 до 80,7%, при этом не наблюдалось четко выраженной возрастной динамики (самый низкий процент - 72,2 - был в группе 30-34-летних, а 20-22-летние и 40-44-летние дали близкие показатели: 80,7 и 79,7 процентов соответственно), то начиная с 45 лет этот показатель начинает резко падать. Для 45-49-летних он составлял 70,9%, для 50-54-летних - 60,8, для 55-59-летних - 54,6. Резко сокращается для этих возрастных групп и число тех, чей среднемесячный доход превышает 160 тысяч. Интенсивно растет в этих группах численность лиц, которые ни в коем случае не согласны выполнять более ответственную работу, составляя около трети опрошенных. В то же время в возрастных группах до 25 лет он не превышает 5%. Наконец, переквалифицироваться в этих возрастных группах готов лишь каждый десятый из опрошенных. При этом в данных возрастных группах заметно ниже, чем в среднем по массиву, число тех, кого затронула безработица и массовые сокращения.

Из вышесказанного следует, что из всех возрастных групп именно группа молодежи до 23 лет является наиболее заинтересованной в проведении активной политики государства в сфере занятости, связанной не только с выплатой пособий, но и со структурной перестройкой рынка рабочей силы, адаптацией его к новым потребностям экономики.

В то же время нынешняя ситуация с проведением такой политики оказывается весьма неблагоприятна для молодежи. Ведь те, кому сейчас не более 22 лет, в массе своей вступили в трудовую жизнь 1-2 года назад, после окончания учебных заведений, возвращения из армии и т.д. В это время в стране уже начался спад производства, витала угроза массовых сокращений и безработицы, и молодежь зачастую оформлялась на работу в тех формах, которые не предусматривали полный комплекс социальной защиты (временная работа, работа на договорной или контрактной основе и т.д.). Поэтому так велик в этой группе процент тех, кто оказывался в отпусках без сохранения содержания. С другой стороны, в случае сокращения или непродления договора они были лишены права на статус безработного, что не только ограничивало для них возможность получать пособие, но, что самое главное, лишало возможности бесплатной переквалификации на специальности, соответствующие требованиям рынка рабочей силы. Ведь не секрет, что все учебные заведения, как высшие, так и средние, где обучаются остро дефицитным на рынке специальностям, в последние годы стали платными. И хотя плата эта вносится в разной форме и разными путями, но для значительной части семей те возможности для получения их детьми перспективного образования, которые были раньше, оказываются сегодня перекрыты. Те же учебные заве-



дения, куда может поступить практически любой желающий, во-первых, согласно законодательству, недоступны для тех, кто уже получил другое образование, а во-вторых, не дают никакой гарантии последующего трудоустройства в условиях возрастания конкуренции на рынке труда. Пока что эта проблема частично снималась уходом части молодежи в торговлю, где, как правило, просто не заключалось никаких трудовых договоров. Но сейчас эта ниша уже полностью заполнена, рентабельность операций в торговле сократилась, а конкуренция возросла, и вряд ли розничная торговля сможет поглотить еще хоть сколько-нибудь заметный отряд рабочей силы. В маленьких же городах, где эластичность рынка труда еще ниже, а возможность переезда в большие города в условиях отказа от приема на работу по лимиту практически исчезла, положение с молодежью уже сейчас чрезвычайно тревожное.

Вопрос этот чреват серьезными социальными катаклизмами. Очень скоро ситуация, в которой оказалась молодежь малых городов, будет воспроизведена и в больших. И если безработица молодежи в каком-нибудь Белозерске мало, сказывается на векторе социально-политической и экономической жизни России, то появление достаточно массовой молодежной безработицы в таких городах как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург и т.п. очень быстро проявит себя в массовых беспорядках. Трудно представить себе более взрывоопасную смесь, чем достаточно образованные люди в возрасте 17-22 лет с завышенными ожиданиями, порожденными стандартами потребления большого города, ощущением колоссальной социальной дифференциации, существующей в обществе, неостребованной готовностью активно работать и переучиваться, и осознанием своей полной ненужности и абсолютной бесперспективности собственного положения.

Учитывая вышесказанное, одним из важнейших направлений активной государственной политики занятости должна стать работа с любыми лицами в возрасте до 22 лет, готовыми к освоению новых специальностей на рынке труда, а также создание льготного режима для тех предприятий, которые готовы брать на работу молодежь, трудовые навыки которой в первое время, конечно же, будут ниже, чем у специалистов аналогичного профиля более старших возрастов. Разработка на общегосударственном уровне системы мер, компенсирующих это неравенство, должна стать таким же направлением социальной политики государства, как заинтересовывание предприятий в приеме на работу инвалидов. При этом России абсолютно нет необходимости выступать в очередной раз в роли первопроходца, поскольку такая система мер в различных вариантах и в разные периоды уже использовалась в ряде зарубежных стран.

В то же время в нынешней ситуации на рынке труда совершенно непонятным выглядит стимулирование предприятий к приему на работу или сохранению на ней пенсионеров, которые должны идти хотя бы на равных с остальными возрастными группами, а не оказываться в привилегированных условиях.

#### **3.4. Ценностно-нормативные и поведенческие характеристики социальных групп в сфере занятости**

Одной из важнейших характеристик трудового потенциала любой из социальных групп, составляющих российское общество, является личностный потенциал, определяемый ценностными ориентациями, потребностями и запросами членов данной группы. Роль личностного фактора резко возрастает



ет в условиях обществ переходного типа и в периоды структурной перестройки экономики, когда повышается потребность в таких качествах как мобильность работника, его готовность и способность к переквалификации, смене специальности, отрасли, режима деятельности. Не представляя особенностей личностного потенциала различных отрядов трудящихся, будь то в отраслевом, территориальном или профессиональном разрезе, невозможно разрабатывать и осуществлять эффективную политику занятости, смягчать возникающие в условиях нарастания безработицы социальные конфликты.

Исследование трудоспособного населения России с позиций ресурсно-потенциального подхода свидетельствует о том, что дифференциация различных групп трудящихся по их личностному потенциалу весьма велика. Более того, данные проведенного социологического исследования позволяют говорить о том, что ценностные ориентации оказывают не меньшее, а в некоторых вопросах даже большее воздействие на поведение индивида в сфере трудовой деятельности, чем занятость его на предприятиях определенной отрасли или работа на предприятиях различного типа. Так, например, безоговорочная готовность выполнять более ответственную работу колеблется по различным отраслям от 15,5 процентов у работников сельского и лесного хозяйства до 35,3 процентов в структурах армии, МВД и ГБ, что дает разброс в 2,3 раза. В то же время отношение к работе как самостоятельной ценности, оценка ее значимости как самостоятельной сферы жизни влияет на готовность выполнять более ответственную работу значительно сильнее. Если среди тех, для кого работа очень важна, готовы безоговорочно взяться за более ответственную работу 26,5 процентов, то среди тех, для кого она совсем не важна, таких уже только 8,9 процента, что дает разброс в 3 раза.

Прямо обратная картина наблюдается при ответе на этот вопрос со стороны тех, кто ни при каких условиях не взялся бы за более ответственную работу. 77,8 процентов из них считают, что работа для них совсем не важна, и лишь 16,9 процентов убеждены в особой значимости работы в их жизни. Причем мотивы, по которым представители этих групп отказываются менять работу, весьма различны. Если для одних это нежелание осваивать новые, более сложные и ответственные виды деятельности, то для других это прежде всего нежелание менять любимую работу ни при каких условиях.

Сходная картина наблюдается и при анализе готовности к занятиям более интенсивной работой. Отраслевой разброс среди готовых к более интенсивной работе составляет 1,6 раза (от 82,4 процентов в строительстве до 51,4 процентов в финансовых органах), а разброс в зависимости от ориентации на работу как ценность - 6,8 раза. Причем резкий скачок здесь происходит на переходе от тех, для кого работа не очень важна, к тем, для кого она совсем не важна (см. Таблицу 11).

Таблица 11

**Связь отношения к работе с готовностью работать интенсивно**

работа	согласились бы вы работать больше и интенсивнее, если бы вам за это предложили более высокую зарплату, (%)		
	скорее да	скорее нет	затр. ответить
очень важна	77.0	9.8	13.2
весьма важна	68.7	13.1	18.2
не очень важна	68.2	13.6	18.2
совсем не важна	11.4	24.3	64.3



Наконец, эта же закономерность проявляется и при ответах на вопрос о готовности к овладению новой профессией, где в группах, отмечающих значимость для себя работы, процент готовых сменить специальность колеблется от 35,7 до 42,4 процента, а среди тех, для кого работа совсем не важна, он составляет 5,6 процента при 84,7 процентах категорически не готовых к освоению новой профессии. В то же время нельзя не отметить, что вопрос о смене профессии - единственный вопрос из числа тех, которые были связаны с оценкой мобильности рабочей силы, при ответе на который группа, в наибольшей степени замотивированная на работу, дала меньший процент готовности, чем другие. В ней количество готовых сменить профессию составляет лишь 35,7 процента, в то время как среди тех, для которых работа не очень важна, этот показатель составляет 42,4 процента. На наш взгляд, этот результат однозначно свидетельствует о том, что среди лиц, в наибольшей степени замотивированных на работу, важнейшим фактором, определяющим значимость работы как ценности, является ее содержание.

Из кого же состоят группы тех, кто видит в работе наибольшую ценность, и тех, для кого она совсем не важна?

Наибольшую ценность работа представляет прежде всего для лиц в возрасте от 30 до 50 лет (причем пика ее значимость достигает в период 45-49 лет), живших в детстве в малых и средних городах. Пол и образовательный уровень, если он составляет свыше 9 классов, мало влияет на значимость работы, а вот отрасль и тип предприятия, на котором работает человек, коррелирует с его отношением к работе довольно заметно. Так, для работников торговли и бытового обслуживания работа очень важна лишь в 45,4 процентов случаев, для работников образования, культуры и здравоохранения - в 49,9 процентов, а для работников строительства - в 70,5 процентов, финансовых организаций - 74,3 процентов. Выше среднего значимость работы для работников арендных предприятий и кооперативов (73,3 и 66,7 процентов соответственно), а ниже - для работников государственных предприятий, организаций и лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью (55,7 и 42,9 процентов соответственно). Наконец, среди тех, кто имеет в подчинении свыше 10 человек, значимость работы почти в полтора раза выше, чем для тех, кто вообще не имеет подчиненных. Кстати, только те, кто не имеет подчиненных, вообще давали ответы, что работа для них совсем не важна.

Интересно, что жизнь тех, кто отмечал особую значимость для себя работы, носит более тревожный характер, нежели тех, кому работа совсем не важна. Среди первых в 1,6 раза больше опасющихся потерять работу, и в 1,8 раза меньше тех, кто не испытывает этого страха. Зато на них менее тяжело сказались экономические неурядицы последних лет. Из тех, кто считает, что жизнь его складывается сегодня очень хорошо, 44,4 процента - те, для кого работа очень важна, и ни одного, для кого она была бы совсем не важна. В то же время среди тех, кто живет очень плохо, лица, активно замотивированные на работу, составляют 58,1 процента, а отрицающие ее значимость - 16,2 процента. 5-10 лет назад среди тех, кто жил очень плохо, первая группа составляла 73,3 процента, а вторая - 10 процентов. Как видим, по крайней мере, одно достижение последних лет экономических реформ безусловно - положение тех, кто не хочет активно работать и для кого работа не важна, заметно ухудшилось относительно тех, кто готов к интенсивной работе и для



кого работа очень значима. Жаль лишь, что даже среди последних число тех, кто живет очень хорошо, тоже сократилось на 3,8 процента.

Совсем не важна работа чаще всего для лиц пенсионного и предпенсионного возраста, тех, кто живет либо в деревне, либо в Москве и Санкт-Петербурге, и чей образовательный ценз очень невысок. Однако есть еще один критерий, который характеризует группу тех, для кого совсем не важна работа. Это включенность в занятия индивидуальной трудовой деятельностью. Среди них процент ответивших однозначно отрицательно на вопрос о важности работы составляет 21,4, в то время как по другим группам он колеблется от 0 до 7,1 процента. Самый маленький в этой группе и процент тех, для кого работа очень важна - 42,9 против 55,7-78,6 процентов в других группах.

Не меньшим влиянием на тип поведения в сфере трудовой деятельности, чем отношение к работе, обладает и отношение к такой ценности как семья. Однако влияние это носит на первый взгляд весьма парадоксальный характер. Казалось бы, в условиях дефицита времени и сил работа и семья как ценности-цели индивида носят в значительной степени альтернативный характер, и пренебрежение к семье предполагает большую готовность индивида сосредоточиться на работе. Однако данные нашего исследования однозначно свидетельствуют о том, что связь здесь прямо обратная. Среди тех, для кого семья совсем не важна, 77,8 процента (при 14-19,2 процентов по другим группам) категорически отказываются взяться за более ответственную работу, и лишь 8,9 процентов (при 21,2-26,5 процентов по другим группам) выражают готовность к этому. Среди них лишь 3,8 процентов готовы осваивать новую профессию (32,7-40,2 по другим группам), а 65,4 процента отказываются это делать (при 42,8-51,5 по другим группам). Самый маленький среди них и процент тех, кто готов работать больше и интенсивнее, даже получая большую зарплату.

Среди тех, для кого не важна семья, также относительно больший удельный вес лиц с образованием до 9 классов, тех, кто занят индивидуальной трудовой деятельностью, а также лиц старше 60 лет. Территориально эта группа также происходит прежде всего из сел, а также из Москвы и Санкт-Петербурга. Трудно сказать, то ли ее положение действительно лучше, чем у других групп, то ли ее ожидания занижены, но в ней примерно втрое больше тех, кто считает, что его жизнь складывается сегодня лучше, чем в других группах.

Частично понять этот парадокс помогает анализ других жизненных ценностей и их влияния на трудовое поведение индивидов, в том числе таких, как друзья, досуг, политика. По всем ним, хотя и с разной интенсивностью, прослеживается закономерность, - чем выше человек оценивает данную ценность, тем больше его готовность к активному должностному и профессиональному росту, освоению новой специальности, повышению интенсивности работы. Складывается впечатление, что наряду с такими социальными факторами, как собственно ценности, на поведение индивида в сфере занятости немалое влияние оказывают и чисто психологические характеристики, такие как активность мировосприятия, эмоциональность, глубина интериоризации ценностей и интенсивности переживания их значимости и т.п. И хотя психологические аспекты личности в проведенном исследовании специально не изучались, их роль, несомненно, очень велика.



Заметное влияние на позицию индивида оказывает также его здоровье. Этот аспект остался в целом за рамками проведенного исследования, однако даже полученные данные позволяют говорить о том, что ядро безразличной ко всему и максимально пассивной группы составляют люди, озабоченные собственным здоровьем. Так, среди тех, для кого работа совсем не важна, 42,9 процента в качестве основной причины страха потерять работу назвали опасение не найти новой работы по состоянию здоровья (по другим группам этот показатель составил 6,4-14,6 процента). Еще выше этот показатель среди тех, для кого ничего не значит семья. Для них он составил 88,9 процента против 7,1-8,3 процентов, опасющихся потерять работу из-за проблем со здоровьем.

Таким образом, такие "объектные" ценности как работа, семья, друзья, оказывают заметное влияние на поведенческие характеристики членов различных социальных групп, в свою очередь характеризуюсь различной распространенностью среди них. Однако наряду с ценностями - объектами поведенческой активности индивидов, ощутимо коррелируют с их поведением и ценности-идеалы. В числе этих ценностей более абстрактного характера исследовались:

- быть значительной фигурой, иметь власть, выполнять важные функции ("важная персона");

- жить в согласии со своими нравственными принципами и убеждениями, с совестью;

- уметь зарабатывать "хорошие" деньги

- много знать и использовать свои знания для создания чего-то нового, быть новатором, творцом;

- хорошо устроиться в жизни, жить с комфортом, в достатке

- бескорыстно помогать другим, бороться с несправедливостью, со злом.

Среди этих ценностей респондентам предлагалось выбрать не более трех, которые достойны того, чтобы стремиться к ним в жизни. Безусловным лидером оказалось стремление жить в согласии с совестью (57,0 процентов). С отрывом в двадцать пунктов шло стремление зарабатывать хорошие деньги (37,0 процентов) и жить с комфортом (36,6 процентов). 1/4 ответивших указали стремление бескорыстно помогать другим (25,2 процента), пятая часть (19,1) - много знать и творить. И только 3,5 процента респондентов выбрали в качестве значимой ценности "быть важной персоной". Таким образом, карьерные соображения являются мотивом деятельности очень незначительной части наших сограждан.

В то же время стремление быть важной персоной, также как и стремление к творчеству, повышают готовность взяться за более ответственную работу примерно на тридцать процентов по отношению к сторонникам других ценностей, но мало влияют на остальные характеристики, связанные с мобильностью рабочей силы, ее готовностью к переквалификации, опасением потерять работу и т.д. Добавим, что стремление быть важной персоной и зарабатывать хорошие деньги в наибольшей степени присуще тем, кто занимается индивидуальной трудовой деятельностью (соответственно 10 и 38 процентов из них указали на эти ценности как те, которые достойны того, чтобы к ним стремиться) и в наименьшей - работникам госпредприятий и предприятий с участием иностранного капитала (1,2 и 18 процентов и 0 и 17 процентов соответственно). Зато среди работников предприятий с участием иностран-



ного капитала самый высокий процент тех, кто считает ценностью "жить с комфортом" (42 процента). Наименьшим же значением эта ценность обладает для колхозников и работников арендных предприятий (14 и 12 процентов соответственно).

Распределение ценностей-идеалов мало коррелирует с полом, образованием, наличием и числом подчиненных. Здесь прослеживается только одна достаточно устойчивая связь - среди тех, кто имеет высшее и незаконченное высшее образование, стремление к творческой деятельности примерно вдвое выше, чем среди остальных образовательных групп (15-18 процентов против 6,9-9,6 по другим группам). В то же время связь распространенности тех или иных ценностей с возрастом прослеживается совершенно четко, что позволяет говорить о постепенной смене ценностных систем среди населения страны, причем смене, мало связанной с событиями последних лет, и имеющей более глубокий характер. Так, с 18 до 60 лет с 19 до 34 процентов возрастает число тех, кто указывает на жизнь в согласии с совестью как важнейшую ценность, и с 27 до 8,5 процентов сокращается число тех, кто стремится зарабатывать хорошие деньги. В 2,6 раза сокращается и число тех, кто хочет жить с комфортом (с 26 до 10 процентов). Не зависят от возраста ценность творческого труда, и лишь в возрастных группах после 30 лет начинает возрастать ценность бескорыстной помощи другим. Наконец, только в возрастных группах до 24 лет в 2-3 раза выше, чем в остальных, стремление быть "важной персоной".

И последнее, на что хотелось бы обратить внимание, анализируя положение групп, разделяющих различные взгляды на основные жизненные ценности. Вопреки расхожим представлениям о катастрофическом положении интеллигенции, по той ее части, которая ориентирована на творческий труд, реформы ударили в меньшей степени, чем в среднем по населению. Так, среди тех, кто ориентирован на творческий труд, число живущих очень плохо за последние 5-10 лет сократилось с 15 до 6,3 процента, а число тех, кто живет очень хорошо, даже возросло с 11 до 14 процентов. Зато экономические реформы болезненно ударили по тем, чьей жизненной целью было зарабатывать хорошие деньги. Среди них число живущих очень плохо возросло с 9,7 процентов до 20 процентов, а живущих очень хорошо сократилось с 18 до 12 процентов. Учитывая готовность этой группы к более интенсивному труду (взяться за более интенсивную работу в ней готовы 81,3 процента при 72-77 процентах в других группах), такую ситуацию можно объяснить только ее болезненной реакцией на возрастающее имущественное расслоение, когда только за счет интенсификации труда невозможно заработать действительно большие деньги.

Таким образом, важным фактором, определяющим реальную готовность работников к адекватной реакции на изменение рынка труда, являются его ценностные ориентации. Влияние ценностных ориентаций на поведение человека связано прежде всего с тем, что в условиях резкого слома привычной социальной системы, возникновения транзитивного типа общества с социальной структурой переходного типа, когда любые социально-экономические и профессиональные признаки носят относительный и переходный характер, процесс реагирования на новую ситуацию резко индивидуализируется. На первый план выходят особенности личности, которые в более стабильный период могли быть заслонены выполняемыми ею соци-



альными ролями - ценности, идеалы, нормы и т.п., которые в конечном счете и будут определять, какое место будет стремиться занять данный человек в новом, формирующемся мире. Более того, индивидуализация реакций в условиях неустойчивого состояния общества и его социальной структуры столь велика, что значительную роль начинают играть даже те чисто психологические и физиологические факторы, влияние которых в более спокойной обстановке было куда менее заметным. В итоге решающая роль переходит от социально-экономических и профессиональных характеристик к характеристикам ценностно-нормативного и психологического свойства, что необходимо учитывать при планировании политики занятости. Особенно наглядно это подтверждается при анализе выигравших и проигравших в последние годы групп среди рядового населения России.

В то же время отказавшись от чисто социально-профессиональной стратификации, необходимо выделять определенные социальные типы, которые прослеживаются довольно четко и ориентация на которые может сделать политику занятости более адресной. О некоторых особенностях этих типов уже говорилось выше, однако вопрос этот очень сложен и нуждается еще в дополнительных исследованиях.

### ВЫВОДЫ

Готова ли Россия принять вызов современной эпохи высоких технологий и информационных производств? Ответ на этот вопрос предполагает оценку качества ее человеческих ресурсов, среди которых особое значение приобретают индивидуальность и творческая дееспособность акторов. Поэтому важное значение приобретает исследование творческого потенциала россиян, их качеств как работников, изучение соотношения различных сегментов рынка рабочей силы с точки зрения перспектив экономического и социального развития России. В ходе своего исследования мы стремились проверить предположение о том, что русские работники по многим параметрам вполне соответствуют тем требованиям, которые предъявляет к рабочей силе современный мировой рынок труда.

С этих позиций и был проведен в данной статье анализ состояния занятости населения при переходе от государственно-распределительной системы трудовых ресурсов к рынку рабочей силы.

По материалам проведенного нами исследования можно отметить следующие моменты:

1. Одним из основных препятствий, связанных с переходом России к рыночным отношениям в сфере труда, является дисбаланс между готовностью населения трудиться в условиях рынка и его реальной подготовленностью к деятельности в условиях рыночной экономики.

Влияние проводящихся реформ на сферу занятости проявилось именно в том, что резко повышаются требования к работнику - его работоспособности, квалификации, ответственности, исполнительности. Это означает выдвигание на первый план проблемы функционального соответствия и ставит под угрозу безработицы целые группы неконкурентоспособного населения - молодежь, не имеющую опыта трудовой деятельности или имеющую такой опыт в течение непродолжительного времени, матерей-одиночек и вообще женщин средних лет с детьми, инвалидов, лиц предпенсионного возраста и вообще всех, имеющих серьезные проблемы со здоровьем, а также работни-



ков сельского хозяйства и представителей тяжелого неквалифицированного труда. Проблемы с последней группой связаны с прогнозируемым экспертами сокращением такого характера труда при практически полной неспособности этой категории рабочей силы к переобучению и переквалификации, что делает малореальным их трудоустройство в случае безработицы.

2. Хотя старые пропорции между основными отраслями деятельности и профессиональными группами пока сохраняются, одновременно начинается становление рынка труда с качественно новым уровнем требований как по набору профессий, так и по уровню квалификации.

Начавшаяся структурная перестройка промышленной и непромышленной сферы ведет к серьезному перераспределению трудовых ресурсов между отраслями. Так, резко растет доля, роль и значимость занятых в банковской и финансовой сфере, квалифицированного труда по обслуживанию людей. Понимание ценности высококвалифицированных кадров проявляется в действиях руководства предприятий при сокращении штатов и т.п.

Этот процесс осуществляется не только и не столько за счет высвобождения рабочей силы в одних отраслях и перехода ее в другие, сколько за счет добровольного перепрофилирования деятельности в связи с большей привлекательностью труда по новому месту работы. Причем причины этой привлекательности могут быть различны.

3. Начинает меняться шкала оценки престижности профессий. Первое место в ней занимают сейчас представители бизнеса и коммерции. Еще десять лет назад первые места в этой шкале занимали ученые, космонавты, писатели и т.д. Престижными становятся те формы деятельности, которые требуют высокой квалификации, протекают в достаточно комфортных условиях и определяют продвижение России в сторону развитой державы с промышленностью, основанной на высоких технологиях.

Происходит изменение статуса многих групп работников квалифицированного умственного труда, связанное не столько с изменением отношения к квалификации как таковой, сколько с перераспределением престижности различных групп работников умственного труда (падение престижности технической интеллигенции из ВПК и рост престижности всех специальностей, связанных с инфраструктурой рынка - управленческой, консалтинговой, инновационной деятельности, деятельности в сфере финансов, юриспруденции и т.д. - и сферой услуг как отрасли, которая может занять ведущее положение в ближайшее время и потребует привлечения новых, но квалифицированных работников.

4. Вторичная занятость, выступая первоначально как источник дополнительных доходов, становится для многих "пробой сил" на новом поприще и перевалочной базой для перетекания рабочей силы в негосударственный сектор. Отсюда и такая особенность вторичной занятости в России как то, что она распространяется не столько на маргинальные слои, сколько на представителей квалифицированных профессий. Наконец, вторичная занятость становится основой для попытки организации собственного предприятия. Попытки, которая в 40% случаев оказывается успешной.

5. Готовность населения адаптироваться к требованиям возникающего рынка труда неодинакова для различных социальных групп. Ряд групп оказывается малоприспособлен для изменения специальности, переобучения, перехода на более ответственную работу (например, работники тяжелого физиче-



ского и квалифицированного труда индустриального типа). В то же время крайне тревожным симптомом выступают массовые опасения потерять работу в среде работников научно-технического труда, связанного с высокими технологиями, занятыми на предприятиях ВПК.

6. Адаптивность к требованиям рынка труда связана не только с профессиональной, но и с возрастной сегментацией. Из всех возрастных групп наиболее заинтересованной в проведении активной политики государства в сфере занятости, является группа молодежи до 23 лет. В то же время нынешняя ситуация с проведением такой политики является для молодежи весьма неблагоприятной.

7. Резко возрастает роль личностного фактора, прежде всего ценностных ориентаций, которые в более стабильный период могли быть заслонены выполняемыми социальными ролями.

Реформы в меньшей степени ударили по той части населения, которая ориентирована на работу как ценность и творческий подход к ней. Более того, именно эта группа рядовых россиян оказалась в положении выигравших от реформ.

Обнаружено несоответствие между реальным типом работника, существующем сегодня в России (ориентирован на монотонный, стереотипный труд, предпочитает технологии с заданным ритмом, привержен всему привычному и испытывает неприязнь к тем, для кого характерен быстрый служебный рост) и желательным типом работника (инициативный, творчески относящийся к своему труду, обладающий чувством высокой индивидуальной ответственности за результаты своей деятельности).

8. Вынужденная безработица в России будет продолжительной в силу, во-первых, слабой мобильности рабочей силы, особенно в тех сегментах рынка труда, которые должны в наибольшей степени пострадать от структурной перестройки экономики, а, во-вторых, по причине временного лага, связанного с созданием новых рабочих мест и переквалификацией.

Вопрос о безработице оказывается сегодня связан не столько с принадлежностью к определенной социальной группе, сколько с реальной обучаемостью работников, их способностью занять новое место на рынке труда. Поэтому в число реальных безработных попадают прежде всего лица, не способные (по объективным или субъективным причинам, включая недостаточную социализацию) работать даже на уровне требований, предъявляемых в госструктурах.

9. Региональная специфика занятости проявляется в том, что опережающее развитие в будущем ожидается экспертами именно в тех российских регионах, где сосредоточена наиболее квалифицированная и мобильная часть рабочей силы - в столицах и областных центрах (кроме Северного Кавказа), в Центре Европейской части России, на Урале, в Западной Сибири.

10. Перечисленные направления осуществления масштабных программ управления занятостью группируются вокруг проблемы сегментации рынка рабочей силы, раскрывающейся в определении сложившейся в настоящий период дифференциации рынка рабочей силы, выделении его актуальных компонентов, работа с которыми позволяет находить эффективные средства обеспечения решения проблемы занятости в условиях нестабильных, изменяющихся в развитии характеристик российского рынка.



На рынке труда России отчетливо выделяются три основных сегмента, примерно равные по численности. Первый образуется работниками умственного труда, преимущественно имеющими образование на уровне колледжа западного образца или университета. Около трети образуют второй сегмент рынка труда. Это квалифицированные рабочие, главным образом, строительные, промышленные, транспортные, с образованием, как правило, на уровне полной средней школы, в 10-12% случаев занятые в производствах с высокими технологиями. И, наконец, третий сегмент рынка труда образуют не- и малоквалифицированные работники с разноуровневым образованием, занятые по большей части в сфере услуг и на вспомогательных работах в промышленных отраслях.

11. Состояние человеческих ресурсов является сегодня не столько последствием процесса осуществления реформы, сколько результатом проявления тех же особенностей социально-экономического развития России, которые послужили причиной реформ - деформированной структурой экономики, отраслевой неравномерностью и географической анклавностью промышленного развития, чрезмерно высокой долей неквалифицированного тяжелого физического труда и наличием огромной массы квазиквалифицированных работников умственного труда конторских служащих, инженерно-технических кадров и даже научных работников. Иными словами, процессы качественного изменения занятости и состояния человеческих ресурсов имеют объективное историческое значение и будут разворачиваться по мере структурной перестройки экономики и ее модернизации независимо от того, какое правительство будет находиться у власти и какую политику занятости оно будет проводить.

Таким образом, хотя в сегодняшних кризисных условиях создается впечатление о надобности давать рекомендации только по минимизации безработицы и стимулированию занятости в тех "блоках экономики", где стихийно создаются новые рабочие места, необходимо регулирование занятости, исходя из перспектив развития России. А с этой точки зрения, главным является оценка потенциала человеческих ресурсов нации с учетом возможностей формирования информационной экономики.

В этом контексте, на наш взгляд, количество и качество человеческих ресурсов, пригодных к применению, может быть оценено как достаточное. При этом мы учитываем как многообещающий момент для русского работника тенденцию мировой экономики к персонификации потребительских свойств изделий, означающую, что обычные продукты приобретают черты интеллектуальных, сближающихся с ними. Этот уход от модели массового производства к разнообразию изделий, удовлетворяющих специализированный спрос, являющийся важнейшей чертой инновационного развития экономики, находит адекватного себе работника и исполнителя на российском рынке рабочей силы. К тому же возрастающая роль выпуска производства интеллектуальных продуктов может расцениваться как благоприятное обстоятельство для российских "белых воротничков".

Значительная часть российских работников вполне могут соответствовать требованиям, предъявляемым к рабочей силе в информационной экономике. Мы имеем в виду такие требования как: необходимость постоянно овладевать новыми профессиональными знаниями и навыками; надобность расширения профиля и профессиональных функций за счет овладения смежными



специальностями; коллективная ответственность персонала за соблюдение технологического процесса и сохранность оборудования. Отсюда следует, что по мере интеграции российской экономики в мировую будут возрастать преимущества отечественной рабочей силы и укрепляться ее позиции в мировом разделении труда, но при условии структурной перестройки экономики.

Поэтому основой политики занятости, по-видимому, должна явиться поддержка сильных, эффективных работников и защита слабых, неприспособленных, не имеющих достаточных средств для успешного существования в жестких условиях рыночной экономики. Вместе с тем, одним из важных моментов в стратегии управления занятостью могла бы стать установка на повышение профессионализма, самоотдачи, проявление инициативы, т.е. тех качеств россиян, которые всегда и всюду служили гарантией преодоления национального кризиса и динамизма развития.

12. Ядром социальных сил России, способных послужить "мотором" возрождения и обновления экономики, может быть только лишь зарождающийся средний класс российского общества. Говоря о среднем классе, мы имеем ввиду людей с высоким профессиональным уровнем, высококлассных специалистов, ученых, деятелей искусства и образования, высококвалифицированных рабочих с достойным уровнем дохода, владельцев небольших предприятий, менеджеров, представителей средств массовой информации. К сожалению, эти группы занятых не имеют достаточно прочной поддержки со стороны государства, ситуация на рынке труда для их значительной части неоправданно сложна и во многих случаях бесперспективна. Поддержка их со стороны государства имеет решающее значение для судеб экономики. Именно они могут создать ресурсы для поддержки нуждающихся в социальной защите (инвалидов, стариков, многодетных семей и т.д.), а также функционально неграмотных на рынке труда.

13. В свете всего вышесказанного представляется, что ныне необходима новая стратегия управления занятостью, которая включала бы:

1) совершенствование имеющегося законодательства с учетом качественно новой ситуации, возникшей на рынке труда в условиях угрозы массовой безработицы, в т.ч. по отмене налоговых льгот для предприятий, использующих труд пенсионеров, и введению их для предприятий, имеющих определенный процент молодежи до 22 лет;

2) эффективное использование имеющихся средств для кредитования в небольших размерах тех из безработных или потенциальных безработных, кто готов к открытию собственного дела в рамках помощи развитию малого бизнеса ("предприниматели поневоле" уже сегодня составляют довольно значительную часть предпринимателей в сфере малого бизнеса);

3) выработку адресности политики переквалификации, ориентация ее преимущественно на те профессиональные, возрастные и т.п. группы, которые в наибольшей степени к ней подготовлены, с соответствующим "снятием" избыточного давления на рынок труда со стороны тех, кто готов к переобучению;

4) установление приоритетов в направлении на работу "слабых" групп, выбор для них разнообразных форм поддержки - от денежных компенсаций до преимущественного права направления на работу;



5) учет службой занятости факторов не только профессионального и демографического, но и личностного характера - мотивация к труду, готовность к предпринимательской деятельности, инициативность и т.д;

6) политика занятости должна быть микроадресной. Например, нельзя проектировать мероприятия для молодежи вообще, а нужно, по меньшей мере, учитывать 7-8 конкретных социальных категорий с разделением: а) на нуждающихся в условиях для активной самореализации (особенно - в малом предпринимательстве, краткосрочной работе за рубежом, новых формах обучения по новым сферам занятости); б) на нуждающихся в социальной защите - инвалиды детства, молодежь из неперспективных поселений, молодежь крайнего Севера и т.д.

Точно так же нельзя поддерживать занятость рабочих в производственных отраслях в целом без учета (на основе социологических изысканий) хотя бы таких категорий как функционально грамотные и неграмотные, мобильные и немобильные и т.д. В стране с огромной скоростью складываются и новые социальные типы личности (с новыми ценностно-нормативными системами) и, что более очевидно, новые социальные иерархии, приводящие к новой стратификационной системе. Без этих базовых данных социальная политика становится пустым разговором, просто затратным механизмом без положительных эффектов;

7) основным содержанием управления занятостью должны стать не столько программы социальной защиты, сколько комплексные меры по органичному включению всех групп населения, представителей всех сегментов складывающегося рынка рабочей силы в динамично меняющуюся систему рыночных отношений: стимулирование развития инфраструктуры, обеспечивающей создание рабочих мест в приоритетных областях развития хозяйства, разработка и осуществление программ работы служб занятости, разворачивание сети заведений, обеспечивающих переквалификацию работников;

8) необходимо совершенствование механизма регулирования занятости, который пока еще недостаточно отработан. Отсутствует генеральная линия управления трудовым потенциалом. Нет, даже у специалистов, необходимой информации о ситуации с занятостью на местах. Явно недостаточна законодательно-нормативная база регулирования этого процесса. В целом можно сказать, что ситуация с занятостью носит сейчас стихийный, неуправляемый характер.

В то же время биржи труда и коммерческие службы занятости выступают своеобразными ростками новых форм влияния на ситуацию с занятостью на местном уровне. У них еще целый ряд недостатков, однако уже идет постепенная специализация государственных и коммерческих служб занятости, происходит фактическое их взаимодополнение, а не дублирование;

9) в процессе управления занятостью нельзя ориентироваться только или преимущественно на мнения экспертов, даже являющихся высококвалифицированными профессионалами. Всем экспертам присуща высокая степень субъективности, связанная как с их собственным положением в новых экономических условиях и недостаточной информированностью о реальном положении дел в сфере занятости, так и с наличием у них определенных психологических штампов, серьезными противоречиями в их собственных взглядах.



Настораживающим фактором выступает ориентированность группы экспертов, представляющих Федеральную службу занятости и кадровые службы, на развитие России как функционального придатка мировой экономики и отсутствие у них единого представления даже о регионах, в наибольшей степени страдающих сегодня от безработицы.

10) успех и направленность политики в сфере занятости в решающей степени предопределяется содержанием макроэкономической политики. Общеизвестно, что динамика численности незанятых и безработных, характер поведения работающих (мобильность-иммобильность в профессионально-отраслевом отношении) тесно связаны с важнейшими макроэкономическими показателями. Так, ужесточение денежно-кредитной политики приводит к ускорению высвобождения занятых, увеличению темпов роста числа безработных и стимулирует мобильность широких групп населения. Именно к таким результатам привели умеренно ограничительная политика первой половины 1992г. и ужесточение финансовой политики зимой 1993-1994гг.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Народное хозяйство СССР в 1990 году. М., 1991. С.210.
2. Известия. 1994, 5 февраля; Московские новости. 1994, N7. С.7В; Тенденции экономического развития России. Август 1994г. Институт экономического анализа. М.,1994. С.2.
3. См. Тенденции экономического развития России в 1995 г. // Вопросы экономики. 1996, N 2. С. 100, 107.
4. Стендинг Г., Четвернина Т. Политика занятости на предприятиях России (по материалам обследования МОТ). // Проблемы теории и практики управления. 1995, N 2.
5. Дадашев А. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления. // Вопросы экономики. 1995, N 5.
6. Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования. // Вопросы экономики. 1996, N 1.
7. Алексеев А.И., Симагин Ю.А. География безработицы в России. // Геополитические и геоэкономические проблемы России. : Материалы Научной конференции в Русском Географическом обществе, Санкт-Петербург, октябрь, 1994. СПб, 1995.
8. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения. // Экономист. 1995, N 1.
9. Кабалина В., Метелина Т. Социальные механизмы политики занятости на российских предприятиях. // Мировая экономика и международные отношения. 1994, N 7.
10. Капелюшников Р., Аукционек С. Российские промышленные предприятия на рынке труда. // Вопросы экономики. 1995, N 6. С. 48.
11. Обзор российской экономики. Ежемесячный выпуск. Институт экономического анализа. М., 31 августа 1994.
12. Данные были обобщены: Wolfgang Teckenberg. The Social Structure of the Soviet Working Class. Toward an Estapist Society? // International Journal of Sociology. 1981-82. Vol.XI. No4. P.55.
13. Хибовская Е. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам. // Вопросы экономики. 1995, N 5.



## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

## ГРУППИРОВКА ПРОФЕССИЙ РГ-100

Примеры формирования групп по классификации РГ-100

NN группы	Наименование профессии
15	разнорабочий в сельском хозяйстве доярка конюх телятница пастух птичница прицепщик в с/х на прицепных орудиях (например, плугарь)
16	сельский механизатор тракторист комбайнер
25	швея-операционщица швея-машинистка швея-мотористка утюжница скорняк-машинист каландровщик
33	авиамоторист компрессорщик машинист компрессора машинист мостового крана машинист-дизелист слесарь-машинист машинист подъемника машинист ППУ машинист-дизелист буровых установок машинист СМУ машинист на мех.формовке моторист
38	станочник станочник-операционник токарь токарь-револьверщик токарь-расточник фрезеровщик расточник зуборезчик обмотчик изоляторов строгальщик долбежник револьверщик заточник
41	электромеханик электрик автоэлектрик электромонтер электрослесарь монтер приборист
45	наладчик станков, полуавтоматов автоматов настройщики слесарь-инструментальщик слесарь-испытатель



	слесарь-наладчик автоматич.линий настройщик радиоаппаратуры разметчик метролог модельщик наладчик-пультовик
68	библиотекарь ст. библиотекарь библиограф ст. библиограф
83	инженер НТИ, НИИ, НИПИ, НИО ст.инженер лаб. НИО инженер НИИ и т.д инженер-конструктор инженер-вычислитель инженер-программист инженер-механик инженер-проектировщик проектировщик конструктор ст.архитектор химик-аналитик
87	руководители ведущих производственных отделов гл.специалисты (кроме гл.бух. и гл.экономистов) зам.гл.специалистов гл.инженеры заводов и фабрик зам.гл.инженеров директора пром.предприятий зам.директора заводов, фабрик
88	директора НИИ, КБ, СПКБ, НИПИ зам.директора НИИ, КБ и т.д. ректор проректор гл.инженеры НИИ и их заместители
89	работники Госаппарата служащие муниципалитета
90	зав. лабораторий, научно-исследовательских секто- ров, бюро в НИИ, НИПИ и т.д. и их заместители заведующие кафедрами, главные и ведущие научные сотрудники
93	предприниматели, владельцы фирм
95	маркетолог нач.бюро рекламы

Приложение 2

**АЛФАВИТНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ**  
*Примеры совмещенной классификации профессий*

NN пп	НАИМЕНОВАНИЕ ПРОФЕССИИ	РГ-100	ПСГ-15	ВСГ-21
1.	авиамоторист	33	5	5
7.	агроном	60	8	8
25.	безработный	9	-	19
27.	брокер	94	7	7



32. библиограф	68	8	8
38. бригадир монтажников	43	5	5
39. бригадир разнорабочих	19	4	4
57. ведущий инженер	84	10	10
63. водитель автобуса	49	5	5
70. военнослужащий офицерского состава	7	9	9
71. военнослужащие рядового и сержантского состава	6	-	15
96. гл.инженеры заводов, фабрик, стройуправлений	87	12	12
119. директор магазина	65	11	11
122. директор пром. предприятия	87	12	12
205. инвалид войны, труда (нераб)	5	-	17
220. инженер-программист	83	10	10
230. инженер-технолог	82	9	9
310. крупье	94	7	7
468. офицер Российской армии	7	9	9
469. офицер милиции, ГАИ,пож.охраны	9	8	8
481. пенсионер (по старости)	5	-	17
520. предприниматель	93	14	14
585. руководитель лаборатории в НИИ	90	10	10
590. рядовой и сержантский состав милиции, ГАИ,пожарной охраны	8	6	6
630. слесарь-наладчик автомат.линий	45	6	6
631. слесарь-операционщик	42	5	5
644. стекольщик	37	4	4
712. товаровед	65	8	8
769. швея-мотористка	25	4	4

Приложение 3

### ШКАЛА ПОСТОЯННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП (Шкала ПСГ-15)

- 1.- крестьяне, фермеры, члены фермерских коллективов;
- 2.- колхозники и рабочие совхозов, занятые не- и малоквалифицированным трудом;
- 3.- колхозники и рабочие совхозов, занятые квалифицированным трудом;
- 4.- работники квалифицированного физического и нефизического труда;
- 5.- работники квалифицированного преимущественно физического труда;
- 6.- работники высококвалифицированного труда, сочетающие физические и умственные функции; сюда же относятся неосвобожденные бригадиры промышленности и строительства;
- 7.- работники квалифицированного преимущественно нефизического труда /служащие/, занятые на должностях, не требующих среднего специального образования;
- 8.- работники преимущественно умственного труда, занятые на должностях, требующих среднего специального образования, исключая руководителей небольших производственных коллективов /освобожденный бригадир, пом.мастера, мастер, ст.мастер, мастер смены, нач.участка, зам. нач.участка, нач. автоколонны, мастерских, зав.отделом в торговле и т.д./, которые указываются в группе 11;
- 9.- работники умственного труда, занятые на должностях, требующих высшего образования, исключая: а/ работников высококвалифицированного труда /ведущих инженеров, руководителей научно-исследовательских учреж-



дений, творческим трудом в культуре и искусстве и т.д./; все они образуют группу 10/; б/ руководителей, которые образуют группы 11,12,13;

10.- работники высококвалифицированного умственного труда, включая аспирантов, адъютантов, докторантов, слушателей военных и иных аналогичных учебных заведений;

11.- руководители первичных трудовых коллективов (и небольших вторичных коллективов), освобожденных подразделений НИИ КБ, профессорско-преподавательского состава вузов, научных сотрудников академий, лиц, занятых от исполнительских функций (см. разъяснение в п. 8);

12.- руководители вторичных коллективов, руководители среднего звена государственного управления, а также общественных организаций (начальники, заместители начальников крупных подразделений на предприятиях и в организациях);

13.- руководители государственных и негосударственных предприятий и организаций (юридических лиц), высшего звена государственного и муниципального управления, общественных организаций;

14.- предприниматели, коммерсанты, самостоятельные хозяева, финансисты;

15.- нет ответа.

### **ВНИМАНИЕ!**

Респонденты находящиеся на момент опроса во временных социальных группах (в шкале ВСГ с 15 по 21 группу) получают код группы в шкале ПСГ соответственно своему положению на 1990 г.

*Приложение 4*

### **ШКАЛА ВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП (Шкала ВСГ-21)**

- 1.- крестьяне, фермеры, члены фермерских коллективов;
- 2.- колхозники и рабочие совхозов, занятые не- и малоквалифицированным трудом;
- 3.- колхозники и рабочие совхозов, занятые квалифицированным трудом;
- 4.- работники неквалифицированного физического и нефизического труда;
- 5.- работники квалифицированного преимущественно физического труда;
- 6.- работники высококвалифицированного труда, сочетающие физические и умственные функции; сюда же относятся неосвобожденные бригадиры промышленности и строительства;
- 7.- работники квалифицированного преимущественно нефизического труда /служащие/, занятые на должностях, не требующих среднего специального образования;
- 8.- работники преимущественно умственного труда, занятые на должностях, требующих среднего специального образования, исключая руководителей небольших производственных коллективов /освобожденный бригадир, пом. мастера, мастер, ст. мастер, мастер смены, нач. участка, зам. нач. участка, нач. автоколонны, мастерских, зав. отделом в торговле и т.д./, которые указываются в группе;
- 9.- работники умственного труда, занятые на должностях, требующих высшего образования, исключая: а) работников высококвалифицированного труда (ведущих инженеров, руководителей научно-исследовательских подразделений НИИ и КБ, профессорско-преподавательского состава вузов,