

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*О.И. Шкаратан*

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ  
ПОЛОЖЕНИЕ И ПОВЕДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛОВ И МЕНЕДЖЕРОВ  
В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ**

Препринт WP1/2006/03

Серия WP1

Институциональные проблемы  
российской экономики

Москва  
ГУ ВШЭ  
2006

УДК 316.343-057.177  
ББК 60.54

Шкаратан О.И. Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости. Препринт WP1/2006/03. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 68 с.

Ключевая проблема социальной ситуации постсоветской России состоит в том, что ее будущее, перспективы развития эффективной постиндустриальной экономики во многом зависят от успешного формирования нового среднего класса, основу которого составляют профессионалы и менеджеры. Значительная часть представителей этих социально-профессиональных слоев оказалась в сложном положении, которое характеризуется невозможностью расширенного воспроизводства их человеческого капитала и обеспечения их высокой инновационной активности. Направленность трансформационных процессов в России привела к устойчивому воспроизведению нормативно-нежелательных (и даже запрещенных) типов поведения представителей указанных групп как единственно возможного способа адаптации к нормативной структуре общества, в которой недостаточны механизмы защиты их социальных интересов.

В исследовании основное внимание сосредоточено на анализе социально-экономического положения, накоплении человеческого капитала, динамике социально-профессионального статуса и защищенности социальных интересов представителей профессионалов и менеджеров. Эмпирической базой его, наряду с данными, полученными в результате анализа статистических и правовых документов, явились материалы представительных опросов населения России, проведенных под руководством автора в январе 1994 г. и ноябре 2002 г., а также Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS 2004). Используются материалы глубинных интервью с экспертами (представителями федеральных и региональных органов власти, владельцами и руководителями фирм и организаций) и с представителями менеджеров и профессионалов (2004—2005 гг.).

УДК 316.343-057.177  
ББК 60.54

Работа выполнена при поддержке индивидуального исследовательского гранта Научного фонда ГУ ВШЭ «Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости» (проект № 05-01-0044) и гранта РГНФ «Государственная социальная политика и стратегии поведения представителей средних слоев современной России» (проект № 04-03-00103а).

В подготовке материалов и проведении расчетов принимал участие аспирант ГУ ВШЭ С.А. Иняевский.

**Shkaratan O.I.** Professionals and Managers: Socioeconomic Situation and Behaviour in the Sphere of Employment. Working Paper WP1/2006/03. Moscow: State University — Higher School of Economics, 2006. — 68 p. (in Russian).

The key problem of the social situation in post-Soviet Russia implies that its future and the prospects of developing new efficient post-industrial economy to a large extent depend on the successful creation of the new middle classes, the very foundation of which is composed of professionals and managers. A considerable proportion of these social occupational groups is facing a difficult situation, which can be described by the inability for accumulative reproduction of human capital and the lack of innovative activity.

The nature of transitional processes in Russia has led to a stable reproduction of socially unwelcome (and even illegal) behavior models of those groups, which were accepted as the only possible way of adaptation to a normative social structure, where the mechanisms of social protection were scarce. In this research the primary attention is drawn to analysis of socioeconomic situation, accumulation of human capital, social and occupational status dynamics, and the state of social protection of professionals and managers. Its empirical base along with the data collected from statistical sources and legal documents includes series of representative surveys of Russian population, held in January 1994 and November 2002 under the author's guidance, as well as the Russian Longitudinal Monitoring Survey database (RLMS 2004). We also relied on information from a number of in-depth interviews with the experts (representatives of federal and regional authorities, owners and executives of firms and organizations) and the representatives of managers and professionals (2004—2005).

© О.И. Шкаратан, 2006  
© Оформление. ГУ ВШЭ, 2006

## Введение

При изучении социально-экономического положения социально-профессиональных групп профессионалов и менеджеров в современной России необходимо, по-видимому, учитывать как общемировые тенденции, так и специфические особенности страны, связанные с ее принадлежностью к трансформирующимся обществам, переживающим переход от советской социетальной системы к новому состоянию, пока еще не во всем определенному по своей направленности.

Как показывает мировой опыт, опорным каркасом постиндустриальной экономики сегодня является так называемый *новый средний класс*, который сформировался на Западе к 1960—1970-м гг. Его основу в развитых странах составляют наиболее привилегированные группы наемных работников исполнительского труда (профессионалов) и менеджеров, которых от остальной части экономически активного населения отличает высокий уровень человеческого капитала и инновационно ориентированное поведение. Если критериальным признаком традиционного среднего класса является обладание собственностью на средства производства, то представителей нового среднего класса характеризует обладание человеческим капиталом. Исследования, касающиеся нового среднего класса, получили в зарубежной научной литературе развитие по двум направлениям. Во-первых, в рамках теории социальной стратификации и классов, во-вторых — в контексте социологии профессий. Назову несколько характерных публикаций, получивших признание в профессиональных кругах: [Giddens 1995, p. 103—132; Sulkunen 1992; Svensson 1998; Vidich and Bensman 1995, p. 281—299 etc.].

Та форма глобализации экономики мира, которая реально осуществляется в последние десятилетия, существенно сказалась на положении ведущих социально-экономических групп в современном мире. С начала 1930-х и до середины 1970-х гг. доля национального богатства, принадлежавшая 1% наиболее состоятельных семей, снизилась: в США с 30 до 18%; в Великобритании — с 60 до 29%; во Франции — с 58 до 24%. Подобного рода данные служили основой для выводов о преодолении капиталистических форм неравенства и о смене капитализма постиндустриальным обществом с иной социальной организацией. Но в новом цикле развития, начавшемся во второй половине 1970-х гг., доходы этого одного элитарного процента населения росли исключительно высокими темпами, достигнув в середине 1990-х гг. показателей 1930-х. Так, в США эта часть населения вновь стала владеть 39% национального богатства, как это было даже не в 1930-х гг., а в

1900-х гг. [Иноземцев 2003; Россия и страны — члены Европейского союза 2003; Pocket world in figures 2003].

Одним из основных показателей нового этапа развития глобальных социально-экономических отношений являются тенденции ослабления позиции среднего класса, усиления неустойчивости его нижних слоев и определенной части высшего слоя на соответствующих сегментах глобализирующегося рынка труда. С одной стороны, возрастает социальный статус и доля в национальных богатствах соответствующих стран чрезвычайно узкого, можно сказать, элитарного слоя высокоэффективных работников. Это люди, занятые в сферах soft-tech и high-tech, так называемые платиновые и золотые воротнички. Для них характерны высокие уровень и качество жизни, высокий престиж и т.д. С другой стороны, идет процесс нисхождения основных слоев среднего класса (традиционных “белых воротничков”), теряющих устойчивые позиции на своих сегментах рынка труда. Их удельный вес в национальном богатстве и их ресурсная база для воспроизводства социального статуса и передачи накопленного социального капитала и высокого уровня человеческого капитала следующему поколению сжимаются. Этот процесс был во многом усилен воздействием неолиберальной экономической и социальной политики.

Ключевая проблема социальной ситуации постсоветской России состоит в том, что определяющим фактором динамичного формирования национальной системы эффективной постиндустриальной экономики является успешное развитие *нового среднего класса*, наличие условий для расширенного воспроизводства и плодотворного использования человеческого капитала профессионалов и менеджеров. Однако развитие этих определяющих для становления информационной экономики социально-профессиональных групп не является самостоятельным процессом, но в значительной мере обусловливается характером государственной социальной политики и существующими формами социального партнерства между государством, частными собственниками, менеджерами и наемными профессионалами.

Анализ данных представительных и экспертных опросов 2002—2005 гг. привел нас к предположению, что в современной России именно социально-профессиональные группы профессионалов и менеджеров находятся в сложном положении, которое характеризуется невозможностью расширенного воспроизводства их человеческого капитала и обеспечения их высокой инновационной активности.

Именно в этой связи для нас важна оценка актов поведения профессионалов и менеджеров в сфере занятости, которые являются индикатором адекватности их реального социально-экономического положения интересам этих групп работников. Направленность трансформационных процессов в России привела к устойчивому воспроизведению нормативно-неже-

лательных (и даже запрещенных) типов поведения представителей указанных групп как способа адаптации к нормативной структуре общества, в которой недостаточно развиты механизмы защиты их социальных интересов.

## 1. Методологические основы исследования

### *Цель и задачи*

**Цель** настоящего исследования — проанализировать социально-экономическое положение, накопление человеческого капитала, динамику социально-профессионального статуса и защищенность социальных интересов профессионалов и менеджеров.

**Задачи** исследования:

1. Дать оценку социально-экономического положения профессионалов и менеджеров в сфере занятости.
2. Исследовать влияние на процесс воспроизводства социально-профессионального статуса менеджеров и профессионалов проводимой социальной политики путем выявления типов отклоняющегося поведения представителей указанных групп в критических для сохранения позиций на рынке труда обстоятельствах.
3. Исследовать характер использования человеческого капитала представителей профессионалов и менеджеров.

### *Исходные посыпки*

**Генеральная гипотеза** нашего исследования состоит в том, что направленность трансформационных процессов в России привела к деструктивному характеру воспроизводства социально-профессионального статуса и человеческого капитала профессионалов и менеджеров, сопровождающемуся устойчивым воспроизведением нормативно-нежелательных (и даже запрещенных) типов поведения представителей указанных групп как единственно возможного способа адаптации к нормативной структуре общества, в которой отсутствуют механизмы защиты их социальных интересов.

В порядке гипотезы можно высказать предположение, что до сих пор социальная политика руководства страны, по крайней мере, не препятствовала (а возможно, и содействовала) торможению создания нового среднего класса в его предпринимательской и менеджеральной части и декалфикации профессионалов — его второй значимой составляющей.

Можно также предположить, что социально-экономическое положение, накопление человеческого капитала, динамика социально-профессионального статуса, защищенность социальных интересов и, соответственно, поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости в высокой степени зависят от моделей управления, задаваемых владельцами фирм — частные/государственные; отечественные/западные.

**Объектом** изучения являются профессионалы квалифицированного умственного труда, осуществляемого на основе высшего образования, и менеджеры (исключая топ-менеджмент частных олигархических и государственных корпораций).

**Предметом** исследования выступает взаимодействие действующего механизма защиты социальных интересов групп профессионалов и менеджеров с поведением представителей этих групп на основе принятых в их среде норм и ценностей в условиях реальной социально-экономической ситуации, сложившейся в сфере занятости.

### **Основные понятия**

В литературе существует разногласия относительно базовых для нашего проекта понятий “профессионалы” и “менеджеры”. Не вдаваясь в разбор состава этих категорий у различных авторов, ограничимся раскрытием своего собственного понимания того, какие именно виды занятий включены нами в эти социально-профессиональные, родовые по отношению к занятиям (occupations), группировки.

В настоящем исследовании менеджеры различных секторов экономики принципиально отделены от иных занятых в организациях специалистов-профессионалов, несмотря на то что представителям этих двух социально-профессиональных групп приходится постоянно взаимодействовать в процессе выработки и принятия решений.

В основание нашего подхода положена концепция известного американского социолога Э.О. Райта. Решая проблему атрибуции средних слоев, Райт предлагает два специфических критерия выделения социальных позиций менеджеров и профессионалов: применительно к первым — отношение к власти, участие в контроле производственного процесса; применительно ко вторым — обладание умениями и квалификацией. Критерий “участие в контроле” позволяет объяснить позицию менеджеров разного уровня: они осуществляют власть, делегированную им собственниками для контроля над процессом производства. Они реализуют функции руководства работниками (контроля чужого труда), но в то же время они так же являются контролируемыми и несамостоятельными в процессе производства. Чем более

высокое положение управленец занимает во властной иерархии, тем ближе его интересы к интересам собственников, и наоборот. Управленцы вносят значительный вклад своей трудовой, организационной активностью в процесс производства общественного дохода, и фактические размеры данного вклада нередко трудно оценить. Это определяет их привилегированное положение внутри деловых организаций и в обществе.

Еще одна ось измерения социальной позиции — владение квалификационными дипломами (отражающими обладание специальными умениями и знаниями), определяющее специфический вид власти и, тем самым, различное положение внутри организации. Этот критерий позволяет выделить социальную позицию профессионалов (экспертов, специалистов). Умения, по Райту, являются “неотчуждаемым” ресурсом по сравнению с “отчуждаемой собственностью” (средствами производства). Райт отмечает, что местоположение профессионалов, обладающих знаниями и дипломами, так же как и управленцев, является двойственным, близким одновременно как собственникам, так и рабочему классу [Wright 1985; Wright 1998].

Названные два критерия позволяют нам, вслед за Райтом, занять ясную позицию относительно общего и особенного в принадлежащих к новому среднему классу менеджерах и профессионалах. Общим является, что и те, и другие существенным образом отличаются как от предпринимателей, так и от рабочих, в то же время и те, и другие как наемные работники являются обладателями специфических по отношению друг к другу ресурсов, закрепляющих их в разных сегментах рынка труда.

Менеджеры и профессионалы — наиболее привилегированные группы наемных работников соответственно управленческого и исполнительского труда, которых от остальной части экономического населения отличает высокий уровень человеческого капитала и инновационно ориентированное поведение. Если критериальным признаком представителей традиционного среднего класса является обладание собственностью на средства производства, то менеджеров и профессионалов, как основных представителей нового среднего класса, характеризует обладание человеческим капиталом.

Менеджеры образуют специфический социально-профессиональный слой внутри нового среднего класса. Это наемные работники, занятые организаторской деятельностью в системе управления предприятия, фирмы, учреждения, наделенные субъектом собственности определенными полномочиями. В позднеиндустриальной и информационной экономике доля менеджеров в составе экономически активного населения обычно превосходит 10%. Их социальный статус высок и по объективным характеристикам, и по субъективным оценкам. Рыночная ситуация, характер трудовой деятельности и жизненные шансы менеджеров по отношению к другим группам заня-

тых обладают устойчивыми преимуществами по условиям, содержательности и автономии трудового процесса, относительной стабильности позиций на рынке труда и перспективам карьерной мобильности, уровню доходов, пенсионному обеспечению. Занятие позиций в менеджменте все менее становится результатом приобретенного опыта и все в большей степени связывается с нормативными образовательными квалификациями. Известный британский социолог Дж. Голдторп обозначает менеджеров термином “служебный класс”, признавая, таким образом, существование особых отношений между менеджерами (в особенности менеджерами высшего уровня) и владельцами капитала: первые служат интересам последних и вознаграждаются за свою преданность привилегированной по сравнению с другими служащими позицией [Goldthorpe 2002; Goldthorpe 1987; Goldthorpe 1982, p. 162—185].

Привилегии менеджеров связаны с тем, что их работа с трудом поддается упрощению, кодификации и контролю, вследствие чего им приходится доверять действовать по своему усмотрению в интересах тех, кому они служат. В современной литературе социальный статус менеджеров высшего уровня (особенно членов советов директоров) оценивается, по крайней мере, не ниже, чем собственников, поскольку топ-менеджеры контролируют различные функции капитала. Основная масса менеджеров по социальному положению обычно атрибутируется как составная часть нового среднего класса.

Необходимо подчеркнуть, что в российской практике менеджмента сложилась ситуация, когда многие менеджеры бизнес-сектора совмещают позиции управления с владением управляемым предприятием. Так, по данным исследования Ассоциации менеджеров, в 2003 г. 34% российских руководителей владели долей в уставном капитале предприятий, при этом долей капитала более 75% владели 17%, а менее 5% — 41% опрошенных менеджеров [www.amg.ru]. К тому же не совсем очевидно, в какой мере владельцы небольших предприятий можно считать профессиональными менеджерами. На наш взгляд, использовать в отношении бизнесменов термин “профессиональный менеджер” нужно очень осторожно. Понятие “профессиональный менеджер” относится к институциональным характеристикам наемного менеджмента. Профессиональный менеджер, на наш взгляд, — это в первую очередь управленец, получающий доход от продажи своих услуг, навыков и умений на открытом рынке собственникам.

Чтобы ограничить исследуемое понятие и конкретизировать объект настоящего исследования, будем считать, что менеджеры — это индивиды, по преимуществу не включенные в исполнительский труд и занятые в основном функциями по управлению людьми в деловых организациях, несущие

ответственность за принятие решений, имеющие в непосредственном подчинении не менее 5 человек.

Рассмотрение содержания понятия “профессионал” в зарубежной и российской экономической и социологической науке обнаруживает существование в них двух не совпадающих подходов. Первый (советский/российский), общепризнанный в отечественной экономической литературе, предполагает рассмотрение профессии как вида деятельности, занятий в сфере производства и социально-экономических отношений (см. по этому поводу: [Струмилини 1957, с. 5—36; Шкартан 1985, с. 51—61]).

Второй же подход развивается в рамках англо-американской социологии профессий. Согласно западному подходу лишь высокостатусные занятия относятся к профессиям (“professions”), в то время как остальные виды деятельности рассматриваются как “occupations” (занятия). Из этого следует, что западный термин “occupations” является примерным аналогом российского понятия профессии. В рамках данной работы принят англо-американский концепт категории “профессия”, т. е. понятие “профессионал” охватывает лишь высокообразованную часть экономически активного населения, занятую исполнительским трудом.

В современном информационном обществе наши западные коллеги обычно выделяют три типа профессиональных акторов: профессиональные акторы в науке (исследователи), профессиональные акторы, которые работают как посредники между наукой и практикой (например, журналисты), и профессиональные (а также полупрофессиональные) акторы, работающие в практической сфере (политики, административный персонал, учителя, социальные работники, профсоюзные деятели и т.д.). Исходя из этого, профессионалы могут играть три роли в процессе обмена знаниями: они могут действовать как производители знаний, передатчики знаний и пользователи знаниями. Подробный разбор зарубежных концепций см.: [Professions 1990; Лукша 2003, с. 61—78; Иванов 2005, с. 13—51].

К “идеальному” типу профессионалов мы относим работников, способных выполнять высококвалифицированную работу умственного труда, обеспечивающую им достаточно высокий социальный статус и материальное положение в настоящее время или в будущем; прошедших длительное специализированное обучение; получивших не только навыки практической работы, но и теоретические знания, и ведущих образ жизни, позволяющий постоянно пополнять эти знания и расширять свой кругозор. Такое определение профессионалов относится, прежде всего, к высокоразвитым обществам. В России же к профессионалам в этом общепринятом мировом контексте относится лишь незначительная часть работников высококвалифицированного труда; большинство из них можно отнести к профессионалам лишь по роду деятельности и уровню образования. Чтобы операциона-

лизировать данное понятие и конкретизировать объект нашего исследования, мы будем относить к профессионалам тех экономически активных членов современного российского общества, кто занимает рабочие места преимущественно исполнительского труда, требующие для своего осуществления образования не ниже высшего, и имеет соответствующие квалификационные дипломы.

Именно о новом среднем классе и профессионалах ярко высказался выдающийся британский антрополог и социолог Э. Геллнер. Он выделил чрезвычайно важную особенность нового среднего класса, которая являет собой, по его выражению, “апофеоз буржуазного видения жизни”: “Добровольный, ничем не ограниченный труд, творчество — вот наша цель и наша судьба... Отчуждение человека от своей истинной сущности неизбежно сохраняется до тех пор, пока он вынужден работать во имя чуждых ему целей; он обретает свою истинную сущность лишь тогда, когда начинает трудиться во имя творчества, форму которого он выбирает самостоятельно. Разумеется, это в точности соответствует жизненному идеалу среднего класса. Производительная деятельность служит для его представителей источником гордости, они сами выбирают для себя форму творчества и понимают, что делают. Труд для них — не непонятная обязанность, обусловленная внешними силами, а подлинная самореализация” [Геллнер 2004, с. 243—244].

### *Степень изученности проблемы в отечественной литературе*

Проблему социально-профессиональных слоев профессионалов и менеджеров мы рассматриваем в контексте становления так называемого нового среднего класса в России.

Первая серьезная попытка провести исследование по постсоветскому российскому среднему классу была предпринята в начале 1999 г. Основные результаты были опубликованы в коллективной книге: “Средний класс в современном российском обществе” (под общ. ред. М.К. Горшкова, Н.Е. Тихоновой, А.Ю. Чепуренко. М.: РОССПЭН, 1999). Целью исследования было выяснение меры сохранности среднего класса после финансового кризиса 1998 г., а также выявление ресурсов для восстановления и поддержания среднего класса. Авторы исследования в качестве структурных элементов среднего класса априори выделили следующие профессиональные группы: квалифицированных рабочих; техническую интеллигенцию; гуманитарную интеллигенцию; работников сферы торговли, услуг, транспорта; служащих (государственных служащих, юристов и т.п.); предпринимателей малого бизнеса; фермеров; кадровых военных (старших офицеров); менеджеров (руководителей высшего и среднего звена). РНИСиНП в качестве основного критерия выделения среднего класса использовал самооценку индивидом

своего социального статуса. Ими была предложена 10-балльная шкала, где 1 — высшая позиция, а 10 — низшая. К высшему среднему классу были отнесены индивиды, которые при определении своего социального статуса причислили себя к 1—3-й позициям, к собственно среднему классу — те, кто оценил свой статус на 4—6 баллов, к нижнему среднему классу — респонденты с самооценкой статуса в 7—8 баллов.

Далее группа экспертов выделила ряд факторов, влияющих на самооценку индивида. Это (в порядке убывания): материальное положение, образ жизни, степень престижности профессии, уважение окружающих, уровень образования и квалификации, связи и знакомства. Критерием материального положения респондентов как представителей среднего класса в составе перечисленных социально-профессиональных групп населения служил показатель уровня душевого дохода — не ниже 1500 рублей в месяц, т. е. примерно 60—70 долл. Очевидна сомнительность такого подхода, поскольку этот уровень дохода не соответствует издержкам на воспроизводство представителей среднего класса при самых заниженных требованиях. Это, скорее, граница бедности. Переход к верхнему среднему классу, по мнению авторов, начинается с 3000 рублей в месяц, т. е. примерно со 120—130 долл. Для большей части респондентов, отнесенных по таким критериям к среднему классу, по их мнению, был характерен размер жилплощади около 15 кв. метров на одного человека, наличие многокомнатной квартиры, а также дачи или пригородного участка.

Опираясь на эти данные, авторы исследования сформулировали свои выводы о современном российском среднем классе, его социальной структуре, материальном положении, миграционной, профессиональной, статусной мобильности, характере выполняемой работы, структуре досуга, политических установках и т.д. Чтение монографии убеждает в стремлении авторов искусственно завесить долю людей, которых можно отнести к среднему классу.

В 2003 г. вышла в свет фундаментальная монография под редакцией Т.М. Малевой “Средние классы в России: экономические и социальные стратегии” (М.: Гендальф, 2003). Данную работу можно охарактеризовать как существенное продвижение в анализе проблем социальной дифференциации в российском обществе, положения и поведения групп населения, отнесенных авторами к средним классам. Но если основательная фактуальная база исследования и методический инструментарий вызывают доверие и позитивную оценку, то концептуальные подходы стимулируют несогласие и сомнение в устойчивости всей исследовательской конструкции.

Авторы выдвигают в качестве первого из своих “основополагающих методологических принципов” утверждение, что всегда, во всех обществах существовали средние классы. При этом не учитываются преобладавшие в

истории человечества кастовые, сословные и иные системы неравенства; кстати говоря, именно к России трудно приложимо понятие “средний класс”, да и для большей части ее прошлого понятие классов вообще. Отказ от определения “строгих границ” среднего класса требует признания неких системных пограничных размежеваний по основополагающим признакам, в частности, с рабочим классом, или, в иной понятийной цепочке — с низшим классом (возьмем, например, для сравнения подход Э.О. Райта [Wright 1985, p. 19—57]).

Вызывают несогласие и выводы авторов, особенно касающиеся описания ядра среднего класса. По их мнению, “ядро средних классов представлено высокообразованным населением, сформировавшимся в семьях с хорошо образованными родителями, проживающим преимущественно в городах, активно включенным в социальные коммуникации и имеющим для этого современные средства информационных технологий” [Средние классы в России 2003, с. 269]. Это столь малая часть наших сограждан, что и именовать-то их ядром, да еще целого класса, как-то не получается. Но самое главное, что в оценках принадлежности к средним классам оказались на заднем плане функциональные характеристики респондентов, которые по традиции, неизменной в этой части в социологической и экономической литературе, являются определяющими для классово-атрибуции групп и индивидов.

Некоторые социологи в качестве исходной информации использовали материалы мониторингов ВЦИОМ. Это весьма надежный источник данных о настроениях, мнениях и оценках населения России. По ним можно изучить “субъективный средний класс”. Эту работу проделала, в частности, Л.А. Хахулина [Хахулина 1999]. Однако по мониторингу ВЦИОМ нельзя получить определяющие данные об объективных характеристиках социальных групп. Эти усилия (думаю, что за отсутствием возможности опереться на адекватные источники информации) предприняли вполне компетентные социологи. Но мне трудно признать попытки применить материалы polls взамен отсутствующих специализированных sociological surveys как способ решения серьезной научной задачи.

Социолог из Финляндии М. Кивинен отмечал, что многие русские исследователи связывают проблему среднего класса в первую очередь с собственностью. Но, по опыту Запада, сегодня средний класс — это, прежде всего, наиболее привилегированная группа наемных работников. Ресурсы власти нового среднего класса связаны не с собственностью, а с профессиональными навыками и стратегиями. По его мнению, профессиональный средний класс в России представляет собой исторически своеобразную группу. Эта группа является наследником русской интеллигенции, и ее структу-

ра и положение отличаются от структуры и положения соответствующих групп на Западе [Кивинен 1994, Кивинен 2004].

В советское время использование ресурсов власти, представляемых профессионализацией, было ограничено. Национального рынка по профессиональным сегментам не существовало. Профессии функционировали внутри основных бюрократических организаций. К тому же многие профессии находились в зависимом по отношению к доминирующей идеологии положении. Традиционный образ мышления и этос русской интеллигенции были далеки от профессионализма, от специализированного труда (“ремесла”). Поэтому в России, по Кивинену, становление среднего класса определяется перспективой формирования профессий как социального института, связанного с предпринимательством. Социальные интересы ядра новых групп среднего класса не находятся в противоречии с интересами капитала. Прежде всего они стремятся сохранить значение умственного труда. Но в этом отношении их интерес согласуется с тенденцией капиталистического развития [Кивинен 1994, с. 134—142].

Однако именно профессионалам и менеджерам не нашлось должного места в исследованиях среднего класса (средних слоев). Правда, в настоящее время в Институте социологии РАН небольшой группой социологов начаты исследования конкретных профессий. Одним из главных итогов этих разработок стал сборник статей по социологии профессий [Профессиональные группы интеллигенции 2003] и первая книга одного из членов этой группы И.П. Поповой “Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе” (М.: Наука, 2004). В этих публикациях нашло отражение стремление коллектива авторов под руководством В.А. Мансурова применить накопленный в современной западной социологии профессиональный опыт к рассмотрению конкретных профессиональных групп в России (врачей, учителей и т.д.) Авторы убедительно показали необходимость отказа от доминирующего в отечественной литературе употребления категории “интеллигенция”, категории многозначной, не имеющей определенных системных границ и тянущей за собой идеологически нагруженные наслоения, и замены ее на принятый в мировом общественном знании и однозначный термин “профессионал”, “социальная группа профессионалов”.

Несколько позднее была опубликована обескураживающая по постановке вопроса статья З.Т. Голенковой и Е.Д. Игитханян, в которой к профессионалам как социально-профессиональной группе, в противовес общепринятой позиции, отнесены **квалифицированные рабочие**, специалисты высшей и средней квалификации, а также **руководители организаций и предприятий**. “На базе количественного исследования” авторы изучают основные социальные характеристики “группы профессионалов”, их социальное положение, динамику социальной мобильности, социальные настроения предста-

вителей группы профессионалов и т.д. [Голенкова, Игитханян 2005, с. 28—36].

Особенно не повезло в нашей научной литературе менеджерам. Если в публицистике о них написано немало и в основном с позитивными оценками и их деятельности, и их статуса в обществе, то в академической среде они не привлекли должного внимания. Исключение составляют две книги, вышедшие из печати в последние годы, — монография Р.Н. Абрамова “Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии” (М.: КомКнига, 2005), а также сборник статей под редакцией С. Литовченко “Социальный профиль российского менеджера” (М.: Ассоциация менеджеров, 2004). В книге Абрамова, несмотря на название, содержится очень мало сведений о формировании социальной группы российских менеджеров, об их реальных социально-экономических характеристиках, положении на рынке труда. Как ни странно, из 280 страниц книги этим аспектам посвящено не более 15. Остальной текст содержит изложение теорий социологии профессий и социологии образования. Что касается сборника статей, в котором обобщены результаты двух взаимосвязанных исследований, проведенных Ассоциацией менеджеров и Институтом социологии РАН, то в нем основательно рассмотрены проблемы трудовой деятельности топ-менеджеров крупных корпораций и становление важной в российском транзите к рыночной экономике социальной группы менеджеров-предпринимателей. Социально-экономическое положение наиболее массовой группы менеджеров среднего звена, их позиции в сфере занятости не стали предметом анализа у исследователей. Тем не менее, именно их совместный труд явился стимулом к пониманию ситуации, сложившейся в России в связи с проблемой “Менеджер как профессия на национальном рынке труда”. Отмечу также весьма содержательную статью, в которой рассматривается рынок труда топ-менеджеров [Роцин, Солнцев 2005, с. 11—28].

Таким образом, как социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров, так и защищенность их интересов в сфере занятости требуют дальнейшего исследования.

### **Методы исследования**

Исследование столь обширной проблемы может быть реализовано двумя способами. Первый — разделение ее на частные темы, выполняемые в разное время или параллельно разными исследователями. Второй — поиск ключа, “окошечка”, через которое можно, сохраняя целостность исследования, отразить сущность проблемной ситуации. В проекте отдано предпочтение второму варианту.

Материалы ранее проведенных исследований показывают, что адаптация интересующих нас групп работников к существующим условиям занятости сопровождается актами массового отклоняющегося (девиантного) поведения, компенсирующими недоучет их интересов проводимой социальной политикой и сложившимися отношениями социального партнерства. При этом такие формы адаптивного поведения приводят к деструктивному характеру воспроизводства этих групп — снижают возможности накопления человеческого капитала и инновационную активность.

Мы предположили, что раскрытие сущностных сторон исследуемой проблемной ситуации возможно через критические “поля” поведения представителей групп менеджеров и профессионалов, выступающих объектами нашего изыскания. Имеются в виду массовые случаи, иначе говоря, явления массового отклоняющегося (девиантного) поведения. Индикаторами девиации выступают следующие акты реального поведения. По профессионалам: отказ от профессии, полученной в результате длительного обучения (вуз, аспирантура и т.д.); изменение нормативного для профессионалов образа жизни (прекращение чтения специальной и художественной литературы, активное занятие огородничеством и садоводством и другими видами деятельности с целью удовлетворения жизненных потребностей семьи и т.д.); отказ от межпоколенной профессиональной преемственности. По менеджерам: нежелание путем дополнительного образования или самообразования компенсировать отсутствие профессиональной подготовки; применение неправовых практик в отношениях с владельцами и подчиненными — наемными работниками; ненормативный для менеджера образ жизни (прекращение чтения специальной литературы, активное занятие огородничеством и садоводством и (или) другими видами деятельности с целью удовлетворения жизненных потребностей семьи или получения дополнительного (основного) дохода и т.д.). Эти акты девиации в нашем случае выступают как “окошечки”, своеобразные тесты, диагностирующие состояние объектов нашего изыскания.

### **Информационная база проекта**

Поскольку исследование претендует на макросоциологические обобщения, соответствующий характер носят материалы, выбранные в качестве эмпирической базы, и методы их анализа.

Были изучены материалы Росстата по оплате труда и доходам семей профессионалов и менеджеров, по структуре занятости с учетом соответствия или несоответствия полученному образованию, динамике миграции специалистов и др. Кроме того, в круг исследуемых источников были включены



нормативно-правовые документы, в том числе по налоговому законодательству, с акцентом на рассмотрении подзаконных актов.

Выбор надежного и адекватного источника информации предполагает принятие определенной позиции относительно критериев социального статуса и положения на рынке труда исследуемых социально-профессиональных групп. Российские исследователи, изучающие субъективный статус, придают решающее значение активности социального субъекта — индивида, который преследует свои цели, используя все имеющиеся в наличии ресурсы. В этом подходе наиболее значимыми для занятия определенного статуса признаются ресурсы, имеющиеся в распоряжении индивида, действующего субъекта, актора. При этом нередко основными ресурсами для достижения и поддержания статуса признаются личностные, социально-психологические качества индивида. Мы же придерживаемся более традиционной позиции, согласно которой индивиды рассматриваются либо как элементы социальной системы (структуры), и их действия в решающей степени детерминированы их местом в системе социоэкономических отношений; либо как элементы культурной системы, и их действия определяются нормами и правилами, сложившимися в данной культуре (например, в “культуре среднего класса”). Индивидуальное действие выступает как результат социальных переменных, а не личностных качеств.

В основу анализа социально-экономических характеристик и статуса профессионалов и менеджеров в проекте положен доминирующий у европейских социологов подход, с наибольшей последовательностью выраженный Д. Голдторпом. Он исходит из идеи, что социальные позиции в первую очередь определяются статусом занятости. Работники разделяются по характеру занятости, по типу заключенных ими контрактов. Профессионалы и менеджеры занимают особые позиции по таким критериям, как участие в принятии решений и автономия труда [Goldthorpe 1980, 2000].

Специфическим источником, обладающим достаточной надежностью и содержащим адекватную (хотя и недостаточную по ряду позиций) информацию, соответствующую этим методологическим принципам, послужили проведенные в январе 1994 г. и в ноябре 2002 г. под руководством автора представительные общероссийские опросы. Они были нацелены на изучение проблем социальной стратификации и социального воспроизводства, в обоих случаях применялась одна и та же схема выборки. В 2002 г. круг используемых показателей был расширен и уточнен как с учетом изменившейся социальной ситуации, так и в связи с анализом результатов опроса 1994 г. Интервьюирование 2500 представителей экономически активного населения России в 2002 г. прошло почти одновременно с национальной переписью населения.

На основе данных Госкомстата РФ была сконструирована многоступенчатая районированная выборка для представительного опроса экономически активного населения России численностью 2500 человек на основе формализованных интервью. Средняя погрешность колебалась в пределах 2,5—4% по основным признакам, сопоставимым с государственной статистикой. Объем выборочной совокупности после коррекции первоначальной выборки в 2500 респондентов составил 2414 человек (более полно методические вопросы исследования изложены в [Шкаратан 2003]).

Для классификации видов занятий респондентов были применены три шкалы. Первая и основная — РГ-100, что означает объединение всех встреченных видов занятий 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 сегментированного рынка труда. Шкала РГ-100 отражает близость занятий по содержанию и условиям труда. Кроме того, были сконструированы укрупненные группировки занятий, условно названные по числу позиций ПСГ-15 и ВСГ-21. Под ПСГ (Постоянные социальные группы) подразумеваются крупные социально-профессиональные группы (например, работники квалифицированного умственного труда, предприниматели и т.д.). В шкалу ВСГ-21 (Временные социальные группы) включены наряду с вошедшими в группы по шкале ПСГ-15 и те, кто на момент опроса не являлся экономически активно занятым (например, неработающие пенсионеры, школьники, безработные и т.д.)<sup>1</sup>.

Эти представительные опросы позволили оценить характеристики человеческого капитала, социального и культурного капиталов профессионалов и менеджеров России, обозначить в каких-то пределах болевые точки в их жизнедеятельности. Материалы этого опроса в нашем проекте использованы для анализа преимущественно объективных характеристик тех профессиональных групп экономически активного населения страны, которые по такому показателю, как вид занятий, образуют социально-профессиональные слои менеджеров и профессионалов.

Мы получили отчетливое представление об их социальном происхождении и социальных связях, их самоидентификации, условиях и характере

---

<sup>1</sup> Работа по классификации занятий проходила с учетом международного и отечественного опыта. В частности, были использованы: International Standard Classification of Occupations, 1988. ISCO 88; M. H. D. van Leeuwen, Ineke Maas, Andrew Miles. Historical International Classification of Occupations. Leuven University Press, 2002; Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. ОК 016-94 / Минтруд России, Госстандарт России. М., 1995; Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г.).

воспроизводства. Более того, собранная информация дала возможность на статистически представительном уровне выявить протекание процесса воспроизведения нормативно-желательных и нежелательных типов поведения, некоторые способы адаптации профессионалов и менеджеров к нормативной структуре общества, которая, как показывает анализ и законодательства, и реальной деятельности властей, приводит к массовому отклоняющемуся поведению самых продуктивных социальных групп.

Поскольку за прошедшие после нашего опроса 3,5 года в стране могли существенно измениться статусные характеристики и позиции на рынке труда исследуемых групп, мы использовали материалы Российского мониторинга экономического положения и состояния здоровья населения за 2004 г. (далее — RLMS 2004). Мониторинг проводится с 1992 г. ежегодно (за редкими исключениями); он основан на вероятностной выборке российского населения. Обследование проходит одновременно для домохозяйств и индивидов. Опрос охватывает 4 тыс. домохозяйств и всех входящих в их состав взрослых и детей, т. е. более чем 10 тыс. индивидов. На детей в возрасте до 13 лет включительно вопросники заполняются родителями. Вопросники дают возможность изучить состав домохозяйств, жилищные условия и право собственности, владение предметами длительного пользования, получить информацию о сельхозпродукции, полученной с собственных земельных участков, и характере ее использования, о структуре расходов и источниках доходов, подробности о невыплатах заработной платы работодателями и потерях, связанных с закрытием банков. Индивидуальный вопросник позволяет получить данные о возрасте, семейном положении; работе; динамике получения образования; удовлетворенности благосостоянием; пользовании медицинскими услугами и лекарствами; состоянии здоровья; потреблении продуктов питания; бюджете времени [Сваффорд, Косолатов, Козырева 1999, с. 153—173].

Второй важной составляющей информационной базы стали специальные углубленные интервью, которые позволили проанализировать позиции профессионалов и менеджеров на российском рынке труда, механизмы защиты социальных прав и интересов этих групп населения. В ходе реализации данного проекта в ноябре 2005 г. — январе 2006 г. было проведено 61 углубленное интервью с представителями менеджеров и профессионалов. Также в анализе были использованы выполненные в 2004 г. — первой половине 2005 г. аналогичные интервью с профессионалами (24), предпринимателями и менеджерами (42), а также с экспертами — представителями федеральных и региональных органов власти, руководителями предпринимательских и профсоюзных объединений, исследователями и аналитиками, владельцами и руководителями фирм и организаций (29). Эти интервью

прошли в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде, Твери, Перми, подмосковном Жуковском.

Интервьюирование профессионалов и менеджеров проводилось по разным вопросам. В обоих случаях задавались прямые вопросы о проблемах защищенности социальных прав, конкретной ситуации с защищенностью интересов, о способах решения возникающих проблем, о стратегиях поведения, реализуемых респондентами в критических ситуациях; о том, как они оценивают возможности сохранения своего социального статуса, удовлетворены ли своей жизнью, есть ли перспективы для них и для их детей. Специальная группа вопросов была посвящена выяснению уровня осведомленности респондентов о способах защиты своих прав, о стереотипах поведения в связи с защитой своих социальных прав; о готовности к корпоративной солидарности и отношению к сотрудничеству с местными властями.

Опросный лист, адресованный экспертам, включал вопросы на выявление проблемной ситуации в сфере социальной защищенности профессионалов и менеджеров, оценку ими реального поведения профессионалов и менеджеров, включая формы девиантного поведения, применяемые для защиты своих интересов и в целях выживания и сохранения статусных позиций; оценку экспертами ресурсов (возможностей) у профессионалов для образа жизни, присущего среднему классу (например, получить качественное медицинское обслуживание и образование для детей и т.д.). Специальный блок вопросов касался выяснения мнения экспертов о федеральном и региональном законодательстве по проблемам социальной защищенности менеджеров и профессионалов; о возможных направлениях совершенствования законодательства, перспективах социального партнерства, возможности использования зарубежного опыта, финансовых механизмах социальной политики.

Интервью проводили аспиранты ГУ ВШЭ И. Иванов, С. Инясевский; студенты магистратуры ГУ ВШЭ Г. Туматова, В. Завьялова, А. Паньшин, А. Тявина, Г. Ястребов.

Основная задача анализа всей совокупности эмпирических данных состояла в осмыслении того, насколько интересующим нас социально-профессиональным группам удастся (при проводимой государственной политике и реально существующих в сфере занятости формах социального партнерства) реализовывать свой накопленный человеческий капитал, креативный потенциал.

## 2. Оценка социально-экономического положения профессионалов и менеджеров

### *Индикаторы дифференциации по уровню жизни*

Начнем анализ социально-экономического положения профессионалов и менеджеров с установления их уровня жизни по данным опроса ноября 2002 г. Как известно, анализ благосостояния населения в значительной степени строится на таком важнейшем показателе, как уровень и дифференциация доходов. В обществах с преобладанием легитимной экономики и относительно малой долей неформальной экономической деятельности, хорошо поставленным учетом доходов населения и четко работающей налоговой системой, несомненно, фиксируемые показатели доходов служат важнейшим источником сведений для оценивания ситуации в сфере социального неравенства. Однако в России с начала 1990-х гг. и поныне большая часть населения страны либо частично, либо полностью формирует свои доходы нелегитимно и, естественно, не афиширует ни их размеры, ни их источники.

В контексте сказанного выше особое значение приобретает оценка накопленных ресурсов семьи и индивида. Здесь чрезвычайно важно отметить приватизацию жилья и садово-огородных (приусадебных) участков. Эти демократические акты начального периода реформирования государственно-плановой экономики были вполне оправданной компенсацией гражданам страны. Ведь наши граждане сами, так же как и их родители, своим бесплатным трудом давно окупили стоимость жилья и земли. Действительно, с 1926 г. плата за пользование скромными, а зачастую просто убогими жилищами, была символической. Но и граждане получали при этом заработную плату столь малых размеров, что, конечно же, в своем большинстве не могли погасить в полной мере жилищно-коммунальные расходы или купить используемое жилье.

Следующее наше замечание касается примененного метода получения адекватной картины дифференциации населения по уровню благосостояния. Здесь возможны два приема. Первый связан с выявлением предельно полной системы частных показателей, касающихся, скажем, характеристики жилища индивида или семьи с учетом местоположения, степени износа, комфортности по экологическим параметрам и т.д. Не говоря уже о дороговизне таких “уточнителей”, следует подчеркнуть, что во всех случаях информация будет в чем-то неточной, несопоставимой. Но есть и другая возможность получить информацию о характере дифференциации населения по уровню жизни. Этот второй способ сводится к свертыванию имеющихся не столь уж многочисленных показателей в индексы (“синдромы”). Эти индексы наподобие системы синдромов, применяемых, скажем, в медицине,

приобретают высокую степень адекватности реальному группированию населения по уровню жизни за счет взаимодополняемости используемых первичных показателей. Этот метод (подход) представляется более надежным в силу простоты и доступности для расчетов. Так, например, ни количество комнат в квартире, ни метраж приходящегося на одного человека жилья сами по себе не отражают достаточно убедительно распределение населения по группам, отличающимся уровнем жизни. Но в комбинации с показателями обустроенности жилища и его наполненности предметами долгосрочного пользования, их разнообразия, картина нам представляется близкой к реальности.

Нами были построены индексы, объединяющие информацию об отдельных показателях, характеризующих качественное состояние недвижимого и движимого имущества респондентов без его стоимостной оценки и степени изношенности. Мы исходили из принципа, что интеграция компонент имущественного комплекса стратифицирует респондентов по критерию разнообразия с учетом того, что нами были приняты во внимание и сами качественные характеристики движимого и недвижимого имущества в пределах наличной информации.

В опросном листе содержались вопросы: 1) о наличии в собственности респондента недвижимости в виде отдельного дома, части дома, квартиры, комнаты в коммунальной квартире, дачи, садово-огородного участка, земельного участка, скота, гаража; 2) о наличии в квартире (доме) респондента таких удобств, как водопровод, канализация, газовая плита от сети или электроплита, центральное отопление, ванна, душ, телефон, доступ к Интернету, бассейн или сауна; 3) о владении движимым имуществом (наличии в собственности предметов культурно-бытового назначения, приобретенных: за последние 4 года (1999—2002 гг.); в 1991—1998 гг.; до начала реформ, т. е. до 1991 г.).

Нами была построена классификация респондентов, относящая каждого из них к одной из 8 групп в соответствии с тем, какая недвижимость имеется у него или его семьи в собственности. При этом группа 1 считалась наименее обеспеченной недвижимостью, а группа 8 — наиболее обеспеченной.

К **первой группе** были отнесены респонденты, не имевшие никакой недвижимости. Ко **второй группе**, которую мы назвали “бедный сельский тип”, — респонденты, имевшие дом на селе или квартиру в сельском доме. **Третью группу** составили те, кто имел комнаты в коммунальной квартире в городе. В **четвертую группу** вошли имевшие однокомнатную квартиру в городе или комнаты в коммунальной квартире в сочетании с дачей и/или домом на садово-огородном участке и/или гаражом. **Пятая группа**, которую мы именовали “благополучный сельский тип”, включила в себя жителей

села, имевших дом или квартиру, а также землю и/или скот. **К шестой группе** были отнесены респонденты, имевшие либо однокомнатную квартиру в городе плюс дачу (или садово-огородный участок) плюс/или гараж; либо двухкомнатную квартиру. **К седьмой** — респонденты, имевшие либо двухкомнатную квартиру в городе плюс дачу (или садово-огородный участок) плюс/или гараж; либо многокомнатную квартиру в городе. **К восьмой** — имевшие дом в городе или многокомнатную квартиру в городе плюс дачу (или садово-огородный участок) плюс/или гараж.

Важной характеристикой, определяющей во многом рыночную оценку недвижимости, является система показателей, отражающих насыщенность жилища удобствами. Мы выделили этот показатель в самостоятельную переменную, которую в дальнейшем включили в единую типологию респондентов по владению имуществом. По составленному нами индексу, отражающему наличие различных видов удобств в жилище респондента (квартире, доме), была построена классификация, на основании которой каждый опрошенный был отнесен к одной из 7 групп. **К первой группе** были отнесены респонденты, не имевшие в своем жилище никаких видов удобств. **Ко второй** — имевшие какой-либо один из видов удобств: либо водопровод, либо канализацию, либо плиту, либо отопление. **К третьей** — имевшие два из удобств: либо водопровод и канализацию, либо водопровод и плиту, либо водопровод и отопление, либо канализацию и плиту, либо канализацию и отопление, либо плиту и отопление. **К четвертой** — имевшие целый набор элементарных благ: либо водопровод, канализацию, плиту и отопление; либо водопровод, канализацию и отопление; либо водопровод, плиту и отопление; либо водопровод, канализацию и плиту; либо канализацию, отопление и плиту. **В пятую группу** вошли респонденты, имевшие наборы удобств, идентичные наборам, имевшимся у респондентов четвертой группы, но вдобавок к этому располагавшие либо телефоном, либо ванной, либо телефоном и ванной. **К шестой группе** были отнесены те из опрошенных, которые располагали полным набором удобств, имевшихся у респондентов пятой группы, но плюс к тому Интернет или бассейн. **Седьмая группа** включила опрошенных, имевших все учтенные нами удобства.

Таким же способом, как и при группировке респондентов по владению недвижимостью и наличию удобств в жилищах, было проведено построение индекса владения движимым имуществом. По переменным, входящим в состав этого индекса, было выявлено, какие предметы культурно-бытового назначения (телевизор, холодильник, стиральная машина, видеомagneфон, автомобиль, музыкальный центр, сотовый телефон, персональный компьютер, рояль, видеокамера, произведения искусства, спутниковая антенна) находились у респондентов в собственности на момент опроса. Исходя из полученных данных, мы построили типологию респондентов, на основании

которой в дальнейшем была создана новая переменная, относящая каждого респондента к одному из 7 типов в соответствии с тем, какие предметы имелись у него в собственности (конструирование индекса владения движимым имуществом см. в Приложении 1).

Анализ владения движимостью проводился нами по набору имущества, который, в отличие от недвижимости, весьма неполон и включает в основном предметы долгосрочного пользования престижного характера. Мы предполагаем, что комбинация различных элементов культурно-бытовой среды, находящихся в распоряжении наших респондентов, именно за счет влияния фактора интеграции первичных признаков и построения типологических групп по степени распространенности владения отдельными предметами долгосрочного пользования дает на выходе относительно адекватную картину распределения респондентов по шкале владения движимым имуществом.

После исчисления индексов владения недвижимым и движимым имуществом мы сконструировали единый интегральный показатель и, соответственно, интегральную типологию респондентов по владению обоими видами имущества, что представляет важное основание для оценки ресурсов социальных групп, обеспечивающих стабильность/нестабильность их социально-экономического статуса.

Для получения такого показателя все компоненты, в свою очередь являющиеся индексами, были преобразованы нами в 10-пунктовые порядковые шкалы и объединены в единую переменную владения имуществом путем вычисления их среднего арифметического. Данный индекс может принимать значения от 1 до 10. Чем выше значение индекса, тем большим объемом собственности обладает респондент.

Хотелось бы отметить, что мы ранжировали компоненты трех основных индексов, включенных в итоговый показатель владения совокупным имуществом, по шкалам порядка, но без измерения стоимостной оценки этих компонент, поскольку она варьирует в зависимости от региона проживания и качественных характеристик, трудно сопоставимых в социологических исследованиях. Что касается процедуры объединения этих индексов в итоговую шкалу распределения респондентов по владению движимым и недвижимым имуществом, то у нас не было оснований расценивать ту или иную компоненту (= индекс владения движимым, недвижимым имуществом, удобствами в жилище) как более или менее значимую. В нашем случае мы сочли более корректным признать их равноценность. Представляется, что осуществляемые многими авторами такого рода измерения независимо от применяемых методов носят ситуативный характер: их надежность строго ограничена временем и местом проведения измерения, а также моделью, в

которой они, т. е. измерительные процедуры, корректны [Таганов 1975, с. 85—90].

### Уровень жизни профессионалов и менеджеров

После рассмотрения системы показателей социально-экономического положения респондентов перейдем к анализу данных, характеризующих уровень жизни представителей средних слоев — профессионалов и менеджеров. В ряде случаев для сопоставления в таблицы включены данные по респондентам из других социально-профессиональных групп.

По уровню дохода из средних социальных групп наиболее продвинутыми являются менеджеры высшего среднего звена, а также предприниматели и коммерсанты. Характерно, что доход продвинутой группы менеджеров, попавших в опрос, вдвое превосходит средний доход на одного человека в семьях предпринимателей. Это не случайно, поскольку в состав предпринимателей попали мелкие бизнесмены и самозанятые, а в числе менеджеров, как будет видно из анализа, представлены достаточно продвинутые подгруппы менеджеров-собственников и топ-менеджеров крупных предприятий.

В большинстве случаев представители этих двух слоев помимо заработной платы получают предпринимательский доход, который в 2—3 раза увеличивает доходы их семей по сравнению с доходами семей представителей остальных слоев, среди которых, начиная от менеджеров среднего звена, высококвалифицированных профессионалов и профессионалов массовых профессий, наблюдается отчетливая тенденция роста размера доходов по мере повышения профессионально-квалификационного и образовательного уровня.

Что касается отдельных профессиональных групп, то здесь несколько большие доходы имеют врачи и инженеры. Однако в то же время их доходы не дотягивают до уровня доходов слоя высококвалифицированных профессионалов. Все представители рассматриваемых нами профессий обеспечены недвижимостью примерно на том же уровне, как и вся совокупность респондентов из слоев высококвалифицированных профессионалов и профессионалов с высшим образованием.

Полученные нами данные по индексу движимого имущества отражают тенденцию роста уровня обеспеченности движимостью по мере перехода от одного социального слоя к другому. Наиболее обеспеченными движимостью группами являются предприниматели и высококвалифицированные профессионалы. Это достаточно позитивная тенденция, демонстрирующая тот факт, что значительная часть высококвалифицированных профессио-

Таблица 1. Общие показатели уровня жизни профессионалов и менеджеров (ноябрь 2002 г.)

	Доход на члена семьи (х)	Индекс по владению движимым имуществом (от 1 до 10)	Индекс по владению недвижимым имуществом (от 1 до 10)	Сводный индекс владения движимым и недвижимым имуществом (от 1 до 10)	Доля людей, проводивших отпуск вне дома, %	Индекс самооценки здоровья (от 1 до 4)	Индекс самооценки материального положения (от 1 до 5)
<b>Основные слои</b>							
Профессионалы с высшим образованием	2894	3,8	7,0	5,4	49,3	3,05	2,63
Высококвалифицированные профессионалы	4156	5,3	8,0	6,7	68,7	3,12	2,88
Менеджеры среднего звена	3210	4,8	7,1	5,9	62,5	3,06	3,16
Менеджеры высшего среднего звена	10530	5,2	7,2	6,1	35,7	3,14	3,00
Предприниматели, коммерсанты	5555	5,5	7,1	6,2	45,3	3,28	3,30
В среднем по массиву	2600	3,5	6,8	5,2	39,8	3,03	2,48
<b>Отдельные профессиональные группы</b>							
Преподаватели	2723	4,5	7,1	5,8	51,2	2,94	2,55
Врачи	3227	3,8	7,5	5,7	48,4	3,16	2,54
Инженеры	3242	4,8	8,1	6,4	61,1	3,13	2,91

Примечания: 1. Индекс самооценки здоровья рассчитывался как среднее арифметическое по 4-компонентной шкале (от 1 — «Очень слабое здоровье» до 4 — «Вполне здоров»); индекс самооценки материального положения рассчитывался как среднее арифметическое по общепринятой 5-компонентной шкале материального положения семьи (от 1 — «Мы едва сводим концы с концами...» до 5 — «Мы можем позволить себе достаточно дорогие вещи...»).

2. В таблицах, сконструированных на основе данных представительного опроса 2002 г., численность респондентов в анализируемых нами группах такова: профессионалы с высшим образованием — 276; высококвалифицированные профессионалы — 67; менеджеры среднего звена — 32; менеджеры высшего среднего звена — 14; предприниматели, коммерсанты — 86; учителя и преподаватели — 82; врачи — 31; инженеры — 95.

налов все же обладает определенными ресурсами для приобретения товаров длительного пользования.

Если взять долю респондентов, попавших в группы 5, 6 и 7, т. е. людей, наиболее обеспеченных движимым имуществом, то самыми обеспеченными оказываются высококвалифицированные профессионалы. Из них 58,2% попали в группы 5, 6 и 7 по движимости (см. табл. П2 в Приложении 2). Это можно отчасти объяснить тем, что представители данной группы в своем большинстве — жители крупных городов, в которых практически весьма затруднительна жизнь без основного культурно-бытового набора.

Что касается представителей рассматриваемых нами профессий, то они близки по обеспеченности движимым имуществом. В худшем положении находятся категории бюджетных работников, столь значимые в жизнедеятельности небольших городов и сел, где нет возможности иметь дополнительные доходы. Речь идет прежде всего об учителях, как правило, женщинах, забытых судьбой и государством. Их заработная плата и доходы на члена семьи недостаточны для обеспечения семей минимальным набором движимого имущества.

Рассмотрим теперь распределение социальных слоев по значениям сводного индекса владения движимым и недвижимым имуществом. Он рассчитывался как среднее арифметическое индексов движимого и недвижимого имущества. Это распределение демонстрирует тесную связь позиции социального слоя с объемом движимого и недвижимого имущества. Наивысший индекс по владению имуществом имеют высококвалифицированные профессионалы. В то же время такое благоприятное имущественное положение представителей этой категории опрошенных не связано напрямую с их доходами, по которым они занимают более скромные позиции. Конечно, размер их доходов явно недостаточен для покупки достойного жилья, а также всех современных товаров длительного пользования. Однако доминирующая часть этой группы — это жители крупных городов, выходцы из продвинутых социальных групп, унаследовавшие не только человеческий капитал, но и накопленное имущество.

Самая высокая доля людей, проводивших свой отпуск вне дома, отмечена в группе высококвалифицированных профессионалов (68,7%). Это соотносится с полученными нами данными об их лучшей обеспеченности недвижимостью, во многих случаях унаследованной от родителей или приобретенной в дореформенные годы. Большинство этих профессионалов имеют дачи или садово-огородные участки, где и проводят свой отпуск. Кроме того, часть представителей данной группы проводит отпуск в туристических поездках. Вместе с тем, данные о долях людей, проводивших свой отпуск вне дома, демонстрируют значительную дифференциацию между рассматриваемыми социальными слоями. Обращает на себя внимание тот факт, что

доля предпринимателей и менеджеров высшего звена, проводящих отпуск вне дома, относительно мала (45,3% и 35,7% соответственно). Это, по нашему мнению, объясняется тем, что, во-первых, значительная часть представителей этих групп проживает в загородных домах, где и проводит свой отпуск. Во-вторых, многие предприниматели и менеджеры высшего звена просто не имеют возможности брать длительный отпуск, что и заставляет их отдыхать дома.

Исходя из данных по самооценке респондентами состояния своего здоровья, можно сделать вывод о том, что этот показатель слабо связан с принадлежностью респондентов к тому или иному социальному слою, к той или иной профессиональной группе. В целом самооценка здоровья респондентов невысокая. Лишь треть респондентов отмечает, что они вполне здоровы. Наибольший процент позитивно оценивающих свое физическое состояние представлен в группах руководителей и менеджеров разных уровней, а также предпринимателей, среди которых лишь около 10% оценивают свое здоровье как слабое и очень слабое. К этому следует добавить, что в трансформирующихся, «неустоявшихся» обществах не закрепился и образ жизни, столь различающий классы и крупные социальные слои в стабильных обществах; слаба и межпоколенная преемственность, и социальный отбор в процессе вертикальной социальной мобильности, требующий поколений.

Данные по индексам самооценки материального положения иллюстрируют достаточно устойчивую тенденцию роста самооценки материального положения по мере перехода от одного социального слоя к другому. Наивысший индекс по самооценке имеют руководители и управляющие всех уровней, предприниматели и высококвалифицированные профессионалы. Таким образом, можно сделать вывод о совпадении самооценки и реального материального положения представителей этих социальных слоев; ведь именно они наиболее обеспечены движимым и недвижимым имуществом, имеют наибольшие доходы. Вторую группу составляют инженеры и врачи, которые значительно ниже оценивают свое материальное благополучие, как, впрочем, и другие респонденты из социального слоя профессионалов с высшим образованием.

Приведенные данные отделены от момента написания нашего отчета временным интервалом в 3,5 года. Начиная с 1999 г. значительно выросли доходы и другие показатели уровня жизни основных групп населения. В 2004 г., после 5 лет экономического подъема, реальная заработная плата приблизилась к 89% от уровня 1990 г., вызывавшего в свое время справедливое возмущение будущих реформаторов (подсчитано по [Россия в цифрах 2004, с. 98—99]). Лишь к концу 2005 г. реальная заработная плата, по предварительным расчетам, сравнялась с уровнем дореформенного 1990 г. Такова же динамика реальных доходов населения.

Но характер распределения, значительные разрывы в уровне жизни между социально-экономическими группами сохранились без изменений. В ходе представительных опросов Левада-Центра были получены весьма показательные результаты оценки населением своего уровня жизни, во многом корректирующие картину бедности значительной части общества при сопоставлении с официальными данными. Ограничимся данными по последним, более благополучным годам. На вопрос “К какой из следующих групп населения Вы могли бы отнести себя скорее всего?” вариант ответа “Мы едва сводим концы с концами; денег не хватает даже на продукты” выбрали: в ноябре 2001 г. — 22% респондентов, в ноябре 2005 г. — 15%; вариант ответа “На продукты денег хватает, но покупка одежды вызывает серьезные затруднения” выбрали: в ноябре 2001 г. 44% опрошенных, в ноябре 2005 г. — 37%. Ответы более благополучных опрошенных распределились следующим образом: вариант ответа “Денег хватает на продукты и одежду, но покупка вещей длительного пользования для нас затруднительна” выбрали: в ноябре 2001 г. — 27%, в ноябре 2005 г. — 37%; вариант ответа “Мы можем приобретать вещи длительного пользования, но не действительно дорогие вещи” выбрали: в ноябре 2001 г. 7%, в ноябре 2005 г. — 10%. В представительных опросах, охватывавших в 2001—2004 гг. от 2107 до 2421 человека, никто не отнес себя к тем, кто “может позволить себе достаточно дорогие покупки — квартиру, дачу и др.”, а в ноябре 2005 г. этот вариант ответа отметили около 1% респондентов.

Эти данные подтверждаются и ответами на вопрос о прямой оценке респондентами своего материального положения. В ноябре 2005 г. сочли его плохим и очень плохим 33%, средним — 55%, хорошим и очень хорошим — 11%. Те же опрошенные в ноябре 2005 г. на вопрос о том, какой доход на одного члена семьи обеспечивает в настоящее время прожиточный минимум, назвали (в среднем) 4477 руб.; размер дохода на члена семьи, позволяющий “жить нормально”, был оценен в 11112 руб. [Настроения, мнения и оценки населения 2004, с. 77; Настроения, мнения и оценки населения 2005, с. 104, 109, 111].

Самооценки населения в огромной степени складываются под влиянием чрезмерной поляризации общества по уровню и качеству жизни. Так, по оценке сотрудников Института экономики переходного периода в 2004 г. коэффициент фондов, характеризующий соотношение средних значений самых высоких и самых низких доходов соответствующих децильных групп населения, возрос до 14,8 раза против 14,3 раза в 2003 г. и 14 раз в 2001—2002 гг., а коэффициент Джини, характеризующий концентрацию доходов, повысился в 2004 г. до 0,406 против 0,400 в 2003 г. и 0,398 в 2001—2002 гг. [Российская экономика в 2004 г., 2005, с. 226—227].

В России к низшему слою себя относят 44,1% респондентов, а в Польше — 28,1%; в России к высшему слою себя относят 4,0%, а в той же Польше — 9,5%. Ощущение потерь, понесенных в ходе трансформационных процессов, в России гораздо интенсивнее. В России наблюдается наибольшее среди обследованных европейских постсоциалистических стран смещение вниз, к низшим ступеням субъективно ощущаемой социальной структуры общества [Красильникова 2004, с. 37—44].

Восполним данные нашего опроса ноября 2002 г. материалами Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения России (RLMS), получившего признание в кругах специалистов за высокую надежность собираемой информации. Остановимся на материалах последнего из доступных для изучения массива 2004 г. К сожалению, в данных RLMS целый ряд объективных показателей уровня жизни отсутствует. Из него применительно к исполняемому проекту наиболее ценными по отношению к массиву 2002 г. являются данные о самооценках респондентов относительно уровня и качества жизни. Приведем ряд существенных показателей, отражающих восприятие отечественными менеджерами и профессионалами обстоятельств своей жизнедеятельности (табл. 2).

Данные RLMS 2004 г. демонстрируют тот же характер позиционирования профессионалов и основной массы менеджеров в общественной системе современной России. В нашем исследовании мы проводим анализ материалов RLMS по тем же параметрам, что и при анализе данных нашего собственного опроса 2002 г. Однако необходимо отметить, что признаков пространства, представленные в обоих массивах, не совпадают, что затрудняет сопоставительный анализ.

Из табл. 2 со всей очевидностью следует вывод о том, что удовлетворенность материальным положением и жизнью в целом имеют близкий характер распределения в зависимости от принадлежности респондентов к тому или иному социально-профессиональному слою. В то же время очевидно, что удовлетворенность жизнью в целом заметно выше по всем группам, чем удовлетворенность материальным положением. Сигналом неблагополучия выступают ответы группы профессионалов с высшим образованием, т.е., попросту говоря, основных групп российской интеллигенции — своим материальным положением удовлетворены лишь 18,1% представленных в опросе. Зато доля неудовлетворенных составляет 65,4%. Здесь ключик к ответу — положение наших бюджетников. Прежде чем продолжить наши суждения по данному предмету, обратимся к табл. 3, 4, содержащим информацию по частным компонентам удовлетворенности средних социально-профессиональных слоев.

Всем респондентам на протяжении ряда лет задавали одни и те же вопросы относительно их возможностей удовлетворять базовые потребности

**Таблица 2.** Удовлетворенность условиями жизнедеятельности профессионалов и менеджеров, % (RLMS 2004)

Степень удовлетворенности	Социально-профессиональные слои и отдельные профессиональные группы							
	Профессионалы с высшим образованием		Высококвалифицированные профессионалы		Менеджеры среднего звена		Менеджеры высшего среднего звена	
	Материальное положение	Жизнь в целом	Материальное положение	Жизнь в целом	Материальное положение	Жизнь в целом	Материальное положение	Жизнь в целом
Полностью удовлетворены	1,4	3,8	3,8	4,9	3,2	10,5	3,8	8,2
Скорее удовлетворены	16,7	39,8	18,6	45,4	35,8	49,5	26,0	40,9
И да, и нет	16,5	24,6	21,9	26,8	21,1	14,7	24,0	30,8
Не очень удовлетворены	36,9	23,3	36,6	19,1	25,3	23,2	34,6	18,3
Совсем не удовлетворены	28,5	7,6	18,6	3,8	14,7	2,1	11,1	1,9
Нет ответа	0,1	0,8	0,5	—	—	—	0,5	—
<b>Общий индекс удовлетворенности (от 1 до 5)</b>	<b>2,7</b>		<b>2,9</b>		<b>3,15</b>		<b>3,1</b>	

*Примечания:* 1. Индекс удовлетворенности рассчитывался как среднее арифметическое значений удовлетворенности (материальным положением и жизнью в целом) респондентов.

2. В таблицах, сконструированных на основе данных RLMS 2004 г. численность респондентов в анализируемых нами группах такова: профессионалы с высшим образованием — 814; высококвалифицированные профессионалы — 183; менеджеры среднего звена — 95; менеджеры высшего среднего звена — 208.

современной семьи. Мы считаем, что эти вопросы, первоначально сконструированные американскими исследователями для изучения населения США, в условиях России вполне адекватны как раз для анализа социально-экономического положения профессионалов и менеджеров. В табл. 3 приведены данные о возможностях удовлетворения основных потребностей типических представителей изучаемых средних слоев.

**Таблица 3.** Самооценка профессионалами и менеджерами возможностей удовлетворения значимых социальных потребностей, % (RLMS 2004)

Имеете ли Вы или Ваша семья возможность при желании:	Социально-профессиональные слои			
	Профессионалы с высшим образованием	Высококвалифицированные профессионалы	Менеджеры среднего звена	Менеджеры высшего среднего звена
улучшить свои жилищные условия — купить комнату, квартиру, дом?	9,5	8,2	16,8	27,4
оплачивать дополнительные занятия детей — музыкальную школу, иностранные языки и т.п.?	45,3	45,4	68,4	64,4
откладывать деньги на крупные покупки — машину, дачу?	21,1	25,1	36,8	42,8
провести всей семьей отпуск за границей?	11,3	16,9	24,2	22,1
оплачивать учебу ребенка в вузе?	25,3	23,0	42,1	51,0

*Примечание:* В каждой ячейке таблицы указан процент респондентов, давших положительный ответ на соответствующий вопрос.

Табл. 3 объясняет нам причины неудовлетворенности значимых групп представителей складывающегося нового среднего класса. Она демонстрирует, что семьи наших респондентов в подавляющем большинстве случаев не могут и рассчитывать на то, чтобы улучшить свои жилищные условия. Лишь каждый четвертый из профессионалов способен оплачивать учебу ребенка в вузе, каждый пятый может откладывать деньги на крупные покупки и т.д. Даже данные о менеджерах показывают преобладание в их составе лиц умеренной обеспеченности, что ставит под сомнение саму возможность адекватного исполнения ими своих функциональных обязанностей.

Мы прекрасно сознаем, что за этими средними цифрами скрывается значимая социальная дифференциация как по регионам, так и по типу соб-



ственности предприятий, в которых работают респонденты. Анализ этой дифференциации содержится в разд. 3 настоящей работы. Здесь же обратим внимание на чрезвычайную спорность использования средних показателей для оценивания удовлетворенности. На самом деле сегодня мы имеем раскол в профессиональной среде, который сказывается как на мотивации, так и на самом трудовом поведении.

В завершение данного раздела остановимся на том, как оценивают себя представители средних слоев — профессионалов и менеджеров — на шкалах социального статуса. Как уже было отмечено в разд. 1, все представительные опросы, проводимые в России, не охватывают ни социального дна, ни групп политической и экономической элит. Отсюда, как и следовало ожидать, мы получили не слишком высокие оценки своего социального статуса самыми социально продвинутыми группами респондентов, вошедших в число опрошенных в RLMS (как, впрочем, и в нашем собственном опросе 2002 г.) (см. табл. 4).

**Таблица 4.** Самооценка социального статуса представителями профессионалов и менеджеров (RLMS 2004)

Вопросы	Социально-профессиональные слои среднего класса	Среднее значение*
Представьте себе лестницу из 9 ступеней, где на нижней, первой ступени, стоят нищие, а на высшей, девятой — богатые. На какой из девяти ступеней находитеcь сегодня Вы лично?	Профессионалы с высшим образованием	4,15
	Высококвалифицированные профессионалы	4,23
	Менеджеры среднего звена	4,66
	Менеджеры высшего среднего звена	4,78
Представьте себе лестницу из 9 ступеней, где на нижней ступени стоят совсем бесправные, а на высшей — те, у кого большая власть. На какой из девяти ступеней находитеcь сегодня Вы лично?	Профессионалы с высшим образованием	4,02
	Высококвалифицированные профессионалы	4,08
	Менеджеры среднего звена	4,51
	Менеджеры высшего среднего звена	4,42
Представьте себе лестницу из 9 ступеней, где на нижней ступени находятся люди, которых совсем не уважают, а на высшей — те, кого очень уважают. На какой из девяти ступеней находитеcь сегодня Вы лично?	Профессионалы с высшим образованием	6,33
	Высококвалифицированные профессионалы	6,33
	Менеджеры среднего звена	6,53
	Менеджеры высшего среднего звена	6,44

\* Индекс рассчитывался как среднее арифметическое по 9-компонентной шкале.

### 3. Профессионалы и менеджеры в сфере занятости: положение и реальное поведение

#### *Рынок труда: затянувшийся процесс формирования*

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

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

Затруднения и для работодателей, и для работников усилены тем обстоятельством, что в стране так и не сложились сильные дееспособные профсоюзы, которые должны были бы представлять интересы конкретных групп экономически активного населения. Вследствие неструктурированности и неполной институционализированности общества обнаружение подлинных интересов групп наемных работников и работодателей возможно лишь через специальные исследования.

Для “выращивания” полноценного рынка труда в России необходимы радикальные изменения в традиционном поведении российского населения. Речь идет не только о повышении квалификации и большей ответственности, но, прежде всего, о возрастании потенциала мобильности, готовности адаптироваться к быстро меняющимся условиям современной эко-

номики. Именно потенциал мобильности является важнейшей предпосылкой модернизации экономики за счет использования человеческого потенциала.

В то же время ранее сложившиеся ценностно-нормативные стереотипы в сфере труда были ориентированы на стабильность, неизменность, гарантированность. Трудовая мобильность вне специально организованных потоков рассматривалась как негативное явление, нарушающее стройный ход планового производства. Вся система моральных и материальных поощрений, распределения социальных благ в СССР традиционно была ориентирована на стабильность работников в их статусе, на их рабочих местах, в профессиях, по месту жительства.

Однако в условиях структурных подвижек в экономике значение прежней стабильности, закреплённости рабочей силы значительно упало. Идут болезненные для старших и средних возрастных групп процессы диверсификации рабочей силы, формирование групп, образующих особые сегменты на рынке рабочей силы.

На наш взгляд, одной из проблемных групп на отечественном рынке труда являются профессионалы. В 1960-е гг. советская система образования получила мировое признание. С нею во всем мире связывали успехи русских в космосе и ядерном вооружении. Именно тогда Питер Друкер писал, что достижения русских «обусловлены исключительно огромной концентрацией ресурсов, времени и усилий на создании образованного общества» [Drucker 1969, p. 18]. В 1990 г. из 1000 человек 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 [Народное хозяйство СССР в 1990 г., 1991, с. 210].

В областях науки и техники, связанных с оборонной промышленностью, функционировали технические университеты и институты с блестящей профессурой и солидной материально-технической базой, расположенные, как правило, в Москве и Петербурге. Трудно оценить, какова при этом была доля лиц с высшим образованием, получивших подготовку на высоком мировом уровне. По-видимому, где-то около 10—15% от всех выпускников вузов. К этому следует добавить, быть может, не столь значительную по масштабам, но весьма важную деятельность Российской академии наук, а также исследовательских и проектно-конструкторских центров оборонной промышленности, готовивших первоклассных специалистов в своей аспирантуре, как правило, по новейшим направлениям науки и техники. Все это были потенциальные акторы для мирового рынка труда в его наиболее продвинутом сегменте.

Однако именно их положение на пореформенном рынке труда оказалось особенно тяжелым. В одних случаях это было естественным следствием структурных преобразований в экономике, предъявивших более высокие требования к работникам в сегменте высококвалифицированной рабочей силы, а в других — результатом стратегических просчетов правительства при проведении реформ.

Но сначала нужно рассмотреть общий фон — ту специфическую ситуацию, в которой оказались все участники отечественного рынка труда. Известно, что, начиная с 1992 г., в России на протяжении примерно 8 лет шел значительный спад производства. Достаточно напомнить, что в 1998 г. объем ВВП сократился до 61% по отношению к 1990 г.; промышленной продукции — до 46%, в том числе в таких трудоемких отраслях, как машиностроение — до 35%, а в легкой промышленности — даже до 13% [Россия в цифрах 2003, с. 179; *Гайдар* 2005, с. 381]. Этот спад экономики был наиболее глубоким по сравнению с другими постсоциалистическими странами и невиданным в истории страны. Но в отличие от других стран, относящихся к региону, где проходили реформы, за спадом производства не последовал адекватный спад занятости.

Следует иметь в виду, что концепция реформ изначально исходила из необходимости повышения эффективности хозяйственной системы. При этом социальная сфера рассматривалась как элемент общей экономической стратегии. Критерий эффективности лежал на стороне экономических факторов, а состояние и динамика социальной сферы относились к числу ограничений.

Тем не менее, имел место не столько спад занятости, сколько своеобразная квазизанятость. Здесь мы используем выводы, к которым пришли известные знатоки проблем занятости и рынка труда в России В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников и которые полностью согласуются с данными и анализом у других исследователей [Гимпельсон, Капелюшников 2006, с. 7—12, 15—59].

Для ситуации, подобной той, которая имела место в начале 1990-х гг., экономическая теория, как отмечают Гимпельсон и Капелюшников, позволяет прогнозировать взрывной рост безработицы и катастрофическое падение занятости. «В основе такой ожидаемой реакции лежало представление о том, что в рыночной экономике реальная заработная плата практически никогда не адаптируется в сторону понижения. Напротив, количественные характеристики занятости достаточно чувствительны по отношению к динамике спроса. Подстройка идет в основном за счет увольнения лишних работников в фазе спада и найма новых в фазе подъема. Казалось бы, что в любой рыночной экономике «иного не дано»...

Однако реальные события не пошли по предписанному сценарию... Значительное сокращение реальной заработной платы в ответ на каждый макрошок, административные отпуска по инициативе администрации и сокращение продолжительности рабочей недели, накопление долгов по заработной плате — вот лишь некоторые «цветочки» из этого системного букета” [Гимпельсон, Капелюшников 2006, с. 7—8].

Эта российская модель адаптации рынка труда продолжает действовать и поныне. Причем особенно это ощутимо в отношении профессионалов, ситуации в их сегменте рынка труда. Так, в печати приводится немало примеров школ, в которых почти нет учеников, зато сохранен полный или неполный штат учителей, получающих символическую заработную плату за столь же символический труд. К такому положению приводит отсутствие рабочих мест на локальном рынке труда, неготовность акторов к территориальной мобильности, смене вида занятий и отсутствие ресурсов в семье для подобных маневров. Подробнее этот сюжет будет обсужден ниже.

Совершенно очевидно, что формирование и развитие цивилизованного рынка труда требует адекватной политики в сфере занятости, но менее очевидно, что переход от квазирыночных трудовых отношений раннего постсоветского периода к реально рыночным связан с острейшей борьбой групп интересов по поводу типа складывающегося рынка труда, степени его конкурентности, меры зависимости от бюрократии.

Из наиболее значимых характеристик российского рынка труда, проявившихся уже к середине 1990-х гг. и продолжающих быть определяющими и поныне, можно назвать следующие.

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

2. Неформальная занятость стала основой устойчиво сохраняющейся и весьма жизнеспособной неформальной экономики. Сложилась ситуация, при которой рынок труда (в условиях отсутствия должного интереса властей и идеологов реформ к политике занятости) обеспечивал и, как показало время, на длительный период воспроизводил социальную базу для неформальной экономики, которая по различным оценкам формировала от 20 до

35% ВВП. Это означало существенное сужение сферы государственного влияния и контроля над процессами, протекавшими в сфере занятости.

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

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

### *Профессионалы и менеджеры: положение на рынке труда и способы защиты интересов*

Практически во всех сложных ситуациях, когда в целом ресурсы общества уменьшаются, возникает проблема перераспределения ресурсов или их пропорционального сжатия. Элита любого общества пытается сделать это за счет более низко расположенных групп населения. Но при этом всегда есть выбор между низшими и средними слоями.

На первом этапе реформирования при Б.Н. Ельцине элита (высшие слои бюрократии в альянсе со складывающимся крупным бизнесом) ударила по всем ниже расположенным слоям, кроме групп, обслуживающих ее интересы. Но возможности элиты сконцентрировать дополнительные ресурсы за счет низов были минимальны в силу и без того крайне низкого уровня жизни этих категорий населения в годы советского режима. Средние же слои определенный “запас прочности” имели. Поэтому в этот период особенно ущемленными оказались представители средних слоев, прежде всего профессионалы.

В постъельцинские времена, связанные с приходом к власти правительства Е.М. Примакова, а позднее с избранием президентом В.В. Путина, когда экономика стала расти на основе ограниченных факторов, связанных с девальвацией рубля и ростом цен на нефть на мировом рынке, ресурсы го-

сударства и общества в целом возросли. В несколько раз выросли доходы государственного консолидированного бюджета. Эти ресурсы частично были использованы на стабилизацию и улучшение положения низов (рост пенсий, увеличение заработной платы по низшим группам). Что касается срединных групп, то рост заработной платы и семейных доходов по ним был небольшим по сравнению с потерями, которые они понесли в предыдущие годы.

Потери “старых” (применительно к постсоветской России) срединных групп (т. е. профессионалов) за годы реформ выразились в сжатии ресурсов, необходимых для воспроизводства социального статуса семей (продолжения своего профессионального обучения, хорошего образования для детей, укрепления здоровья, улучшения и во многих случаях сохранения уровня жилищной обеспеченности, приобретения компьютеров, пополнения домашних библиотек, обзаведения современными бытовыми приборами и т.д.). К этому следует добавить реальную незащищенность профессионалов перед администрацией и высшим менеджментом после принятия нового Трудового кодекса.

Новой и, судя по проведенным в 2004—2005 гг. интервью, острой стала проблема безопасности. Развитие системы частных охранных агентств создало условия безопасности для бизнес-элиты, а государственная служба охраны должностных лиц гарантирует их безопасность. Эти лица концентрированно проживают в элитных пригородных поселениях и в элитных домах со специальной охраной, расположенных автономно внутри города с постепенной социальной сегрегацией городского пространства. Что касается почти отсутствующей милицейской защиты простого населения, то здесь основные угрозы приходятся на средние слои, поскольку низы обычно не представляют интереса для криминала.

В то же время в постсоветские годы на положении профессионалов сказывались и новые позитивные факторы их жизнедеятельности и воспроизводства социального статуса. Появилась и сохраняется свобода выезда и устройства на работу в других странах. Исчезли формальные ограничения в смене места жительства внутри страны; правда, следует иметь в виду, что такая смена места жительства и места работы требует значительных затрат либо со стороны профессионала, либо со стороны потенциального работодателя. Но потребности процветающих отраслей добывающей промышленности в профессионалах минимальны. Соответственно, основная масса профессионалов должна быть запрошена другим бизнесом, с высоким инновационным потенциалом, обычно малым и средним, нуждающимся в государственной поддержке, а она почти отсутствует. Резко расширились возможности получения информации для укрепления своей профессиональной подготовленности (доступность зарубежной информации,

Интернет и т.д.). Однако и здесь сказывается элементарная бедность основной массы профессионалов: нет полицейских ограничений, но нет и материальных ресурсов. Так же обстоит дело с охраной здоровья. Появились фитнес-клубы, бассейны, современные медикаменты и новейшее лечебное оборудование в крупных и больших городах, где и проживает большинство профессионалов. Однако размеры доходов в большинстве семей профессионалов делают совершенно недоступными эти необходимые для нормального воспроизводства блага. Опять-таки здесь не чувствуется государственной воли для стимулирования организации более доступных благ и услуг, удовлетворения нужд профессионалов. Практически во всех странах континентальной Западной Европы эти проблемы решены вполне удовлетворительным образом и не в ущерб интересам бизнеса.

Какова же ситуация с положением исследуемых нами социально-профессиональных слоев и отдельных профессиональных групп в сфере занятости? Оценки своего положения в сфере занятости представителей этих слоев и групп, вычлененные нами из репрезентативного массива RLMS 2004, представлены в табл. 5.

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

Что касается менеджеров, то здесь неудовлетворенность оплатой труда также значительна, хотя и не в таких масштабах: по менеджерам среднего звена — более 48%, по менеджерам высшего среднего звена — порядка 35%. Характерно относительно спокойное восприятие условий труда, хотя объективное исследование не совпадает с этими самооценками. Труд и учителя, и врача, как, впрочем, и инженера, в большинстве случаев проходит в условиях, несоответствующих международным стандартам, рекомендуемым МОТ и ВОЗ. Такая смягченная, “погашенная” требовательность к условиям труда была характерна для русских работников и в советские годы. Ви-

димо, здесь сказывается общее неблагополучие условий жизнедеятельности, включающей сферы труда, быта и досуга, ставшее привычным для наших сограждан.

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

Ориентация на смену места работы отражает качества рабочей силы, приобретающие особую ценность на современном рынке труда. Приведенные в табл. 6 данные позволяют сделать вывод о том, что процесс сегментирования рынка труда успешно идет, чего не наблюдалось по обследованиям десятилетней давности. Серьезного внимания заслуживает тот факт, что среди проанализированных профессиональных сегментов рынка труда часть групп оказывается малопривлекательной для изменения специальности, переобучения, перехода на более ответственную работу и т.д. Серьезность этого факта связана с тем, что в наибольшей степени это характерно именно для тех групп, которые в значительной мере могут пострадать при намеченном новом цикле реформ, которые особенно скажутся на профессионалах и менеджменте бюджетной сферы. Например, наиболее подверженная угрозе безработицы в условиях структурной перестройки группа — учителя и врачи. А они лишь в 25% случаев выражают готовность сменить место работы. Такая ситуация с многочисленными немобильными группами интеллектуальной рабочей силы, спрос на которую на рынке труда резко падает, создает серьезную угрозу социальных конфликтов, особенно в дотационных районах страны.

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

Таблица 5(а). Удовлетворенность профессионалов и менеджеров различными сторонами трудовой деятельности, % (RLMS 2004)

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

**Таблица 5(б).** Удовлетворенность представителей отдельных профессиональных групп различными сторонами трудовой деятельности, % (RLMS 2004)

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

**Таблица 6.** Готовность сменить место работы, % (RLMS 2004)

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

С этой точки зрения рассмотрим данные несколько устаревшего опроса ноября 2002 г. относительно трех общефункциональных характеристик работников исполнительского интеллектуального и управленческого (менеджерского) труда. Нами были отобраны в этом контексте три взаимосвязанные характеристики современного работника: 1) использование компьютера в трудовом процессе; 2) владение иностранным языком; 3) навыки вождения автомобиля. Полученные нами данные представлены в табл. 7.

**Таблица 7.** Владение общепрофессиональными навыками (% от числа опрошенных) (ноябрь 2002 г.)

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

*Примечание.* В таблице приведены данные о работниках, владеющих перечисленными навыками. Отметим, что значительная часть опрошенных профессионалов (11,2%) приобретает навыки работы с компьютером, что же касается общения на иностранных языках, то тех, кто обучается им, — всего лишь 2,2% среди профессионалов; среди высококвалифицированных профессионалов доля таковых составляет 7,5%, а среди менеджеров среднего и высшего среднего звена 6,3% и 7,1% соответственно.

Совершенно очевидно, что доля владеющих соответствующими навыками по каждой из категорий опрошенных нами работников, представителей перспективных в новой экономике видов трудовой деятельности, не адекватна нормативным требованиям современного рынка труда. Прежде чем делать окончательные выводы, обратимся к данным массива RLMS 2004, полученным ровно на два года позже (см. табл. 8). Данные эти не во всем сопоставимы, но образуют “картинку” той же конфигурации, что и материалы двухлетней давности. Можно принять за системное условие, что учителя, врачи, менеджеры, для которых Интернет не стал повседневностью, не соответствуют не только завтрашним, но и сегодняшним запросам экономики и общества.

**Таблица 8.** Квалификационные характеристики профессионалов и менеджеров по их самооценкам (% давших положительный ответ от числа опрошенных) (RLMS 2004)

	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	Высоко-квалифицированные профессионалы	Менеджеры среднего звена	Менеджеры высшего и среднего звена	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Пользование компьютером	58,1	67,2	74,7	47,6	89,5	54,5	48,0
Пользование Интернетом	42,3	65,0	45,1	55,6	55,8	39,7	40,7
Обучение на профессиональных курсах	13,0	10,4	8,4	2,9	6,2	24,9	20,9
Наличие планов на дальнейшее обучение	19,4	21,9	15,8	10,1	13,4	24,8	23,1

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

Большая часть респондентов, надо заметить, достаточно объективно оценивает свои возможности в современной сфере занятости. Об этом свидетельствуют данные, представленные в табл. 9. Из нее следует, что опрошенные, принадлежащие, казалось бы, к социально продвинутым группам, ис-

пытывают неуверенность относительно перспектив трудоустройства в случае потери своей рабочей позиции. Достаточно сказать, что полностью или частично уверены в трудоустройстве с сохранением статусной позиции в случае увольнения с нынешнего места работы по профессионалам несколько более трети, а среди менеджеров — около 40%.

**Таблица 9.** Степень уверенности в сохранении социально-профессионального статуса (RLMS 2004)

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

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

Некоторым подтверждением незавершенности становления на рынке труда в качестве профессионалов и менеджеров работников, занимающих соответствующие рабочие позиции, являются данные об их занятости вне основной работы, представленные в табл. 10.

Прежде чем перейти к анализу данных по 2004 г., остановимся на истории вопроса. Примечательно, что в становящемся, начиная с конца 1980-х гг., 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), зачастую становился перевалочной базой для перетекания рабочей силы в частный сектор, способствуя, таким образом, структурным изменениям в экономике. Еще одна особенность вторичной занятости в России заключается в том, что она распространяется не

только на маргинальные слои, но и на представителей тех квалифицированных занятий, которые являются предметом нашего изучения.

Этому споспешествовала, о чем сейчас в большинстве случаев забывают, вся история использования наемного труда в советский период. Приработки (дополнительные доходы, помимо основной заработной платы) укоренились в те годы как полулегитимная 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 1960-х гг., были весьма ощутимы; по-видимому, 15—20% населения России имело дополнительную работу в объеме не менее 1 часа в день. Данные были обобщены в [Teckenberg 1981—1982, p. 55].

В новых условиях 1990-х гг. вторичная занятость выступила как устойчивая культурная традиция наемного труда (при его невысокой интенсивности и малой эффективности). Она выполняла важную функцию, активизируя человеческие ресурсы, побуждая людей оставить патерналистские ожидания. Вторичный рынок рабочей силы, выступая как альтернатива первичному, охватывал практически все группы человеческих ресурсов и делал переход к новой экономической системе более органичным [Тихонова, Шкаратан 1996]. Наши выводы по вторичной занятости были подтверждены другими исследователями. Так, Я. Хибовская отмечала, что межстрановые 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 первой половине 1990-х гг. в 4—7 раз превышала соответствующие показатели развитых европейских стран. По данным опросов ВЦИОМ, в 1989 г. дополнительные приработки имели 13% респондентов; в 1993—1994 гг. — от 14 до 20%. Главным мотивом вторичной занятости они объявляли желание увеличить свои доходы. Основными ее видами были: совместительство (примерно 20% — на своем предприятии, еще столько же — на другом предприятии), оказание услуг населению по строительству, ремонту техники, шитью одежды и др. (около 20%). Особый вид вторичной занятости — уличная торговля (17%). Продолжительность занятости на дополнительной работе составляла 13—20 часов в неделю (средние данные за 1993—1994 гг.). Доходы от вторичной занятости оценивались в целом невысоко. Как правило, работник, получавший мало на основной работе, невысоко ценился и на дополнительной [Хибовская 1995].

На современном этапе развития в исследуемом сегменте рынка труда произошли незначительные положительные изменения. Доля респондентов, не имеющих никаких дополнительных видов занятости, оказалась равной: у профессионалов — свыше 75%; у менеджеров среднего звена — 80%; у менеджеров более высоких рангов — 62%. К сожалению, достаточных объяснений специфическому поведению представителей последней из названных групп мы не нашли. Скорее всего, здесь дело в том, что по характеру выборки, принятой в RLMS, сюда попал значительный процент малых предпринимателей-менеджеров из регионов с невысоким уровнем урбанизированности, если принять во внимание образ жизни. Что касается педагогов, то здесь наблюдается явление, впервые отмеченное еще советскими социологами из Новосибирска в 1970-х гг. Наш учитель не только на селе, но и в малых городах, по совокупности причин, включая низкий уровень оплаты труда, недостаточность развития сферы услуг и т.д., вынужден вести образ жизни полугорожанина-полукрестьянина. Высокий же процент вторичной и, иной раз, третичной занятости у врачей, преподавателей, инженеров, судя по нашим интервью, связан не столько с высокой квалификацией и вытекающей из нее востребованностью на локальном рынке труда, сколько с недостаточностью ресурсов для полноценной жизнедеятельности.

Таблица 10. Занятость вне основной работы (% давших положительный ответ от числа опрошенных) (RLMS 2004)

Занятость вне основной работы за последние 12 месяцев	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	Высококвалифицированные профессионалы	Менеджеры среднего звена	Менеджеры высшего среднего звена	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Дополнительная работа	14,0	19,1	9,5	9,1	12,9	18,3	22,2
Выращивание на продажу или обмен овощей и фруктов	5,9	1,1	2,1	4,3	1,8	4,3	8,0
Оказание платных услуг (например, автоперевозки, ремонт техники, квартир, репетиторство и т.д.)	3,9	6,0	4,2	2,9	3,4	4,3	4,9



Занятость вне основной работы за последние 12 месяцев	Социально-профессиональные слои				Отдельные профессиональные группы		
	Профессионалы	Высококвалифицированные профессионалы	Менеджеры среднего звена	Менеджеры высшего среднего звена	Инженеры	Врачи	Преподаватели
Производство скота, птицы, рыбы и т.д. на продажу	4,5	0,5	3,2	6,7	0,9	1,1	6,2
Торговля продукцией собственного изготовления (например, вязаные или шитые вещи, пирожки и т.п.)	0,5	1,1	—	1,9	0,3	—	0,4
Продажа с рук продуктов или товаров, не произведенных респондентом лично (например, сигарет, продуктов, одежды)	0,6	0,5	—	18,3	—	1,1	0,9
Доля не имеющих дополнительных видов занятости	75,1	75,9	80	62	80,7	72,8	65,3

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

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

Все респонденты относятся положительно к дополнительной работе. “У меня куча всяких работ, я даже затрудняюсь сказать. Эта работа хороша тем как раз, что она не очень обременительна. Я могу заниматься кучей других дел”. (Это заявил москвич, математик, научный работник). При этом респонденты совмещают места работы и по основной профессии, и по смежной, и по совершенно другой. Один достаточно характерный пример: “Я подрабатываю врачом-гинекологом на амбулаторном приеме и немного подрабатываю в фармакологической фирме, занимаясь рекламой лекарственных препаратов. Несомненно, заработок на этих фирмах выше, чем в нашем институте”. Конечно, такое использование своего времени может вести к деградации. Один из экспертов так оценил это девиантное по своей объективной характеристике поведение профессионалов: “Реальное улучшение материального положения идет за счет множественной занятости. Очень часто люди работают не в одном месте, а в нескольких. Хотя это конечно работа на износ, работа, подрывающая качество основного труда”. Другой высококомпетентный эксперт добавляет: “Самая большая проблема состоит в том, что их плохо и неадекватно оценивают. Профессионалу где-нибудь у нас работать в любом месте, нужно, чтобы он, во-первых, имел возможность постоянно повышать свою квалификацию и т. д., т. е. текущей учебы, специальной переподготовки. Никто в этот капитал профессиональный не вкладывает деньги”.

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

**Таблица 11.** Наличие опыта организации собственного бизнеса, % (RLMS 2004)

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

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

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

В подтверждение приведем данные опроса ноября 2002 г. по учителям, имеющим законченное высшее образование и занятым в частных и государственных средних учебных заведениях (см. табл. 12).

**Таблица 12.** Доходы и заработная плата учителей в государственных и частных школах (ноябрь 2002 г.)

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

Разрыв в доходе и оплате труда примерно в 2,5 раза за выполнение одной и той же работы — это предмет для серьезного обсуждения в обществе и государственных органах проблемы положения и поведения исследуемых групп в сфере занятости.

Несколько более сложная картина вырисовывается по данным RLMS 2004. Здесь мы не имели возможности сопоставить различия по уровню доходов между семьями респондентов, занятых в государственных и частных организациях. Но заработная плата дает примерно те же разрывы, что и в 2002 г. В силу неполной сопоставимости данных с некоторой осторожностью можно констатировать небольшое сокращение разрывов в оплате труда, в особенности у преподавателей. Понятно, что более полный анализ этой проблемы требует включения в рассмотрение таких компонент, как закреплённость на рабочем месте, возможности переквалификации, кстати говоря, вызывающие серьезные конфликты у врачей в частном секторе, зачастую лишенных такой возможности. Заслуживают внимания также “зримые” и “незримые” компоненты социальных пакетов. Кроме того, судя по нашим интервью с экспертами, квалификация профессионалов в частном секторе, как правило, выше. Обескураживает лишь один параметр в табл. 13, а именно — более низкая оплата труда менеджеров среднего звена в частном секторе по сравнению с государственным. Примем во внимание статистическую представительность данных RLMS по данной группе респондентов. Объяснить мы это можем, пожалуй, лишь учтя то обстоятельство, что в частном бизнесе более либерально подходят к наделению функциями и статусом менеджеров среднего звена своих работников. Зато в продвинутом управленческом звене персонала (в нашей категориальности — менеджеры высшего среднего звена) очевидна профитность работы в частном секторе. Здесь, по-видимому, сказывается то обстоятельство, что менеджмент и предпринимательство зачастую воплощаются в частном секторе в одних и тех же акторах.

**Таблица 13(а).** Заработная плата основных социально-профессиональных слоев в государственных и частных организациях (RLMS 2004)

Форма собственности	Социально-профессиональные слои							
	Профессионалы		Высококвалифицированные профессионалы		Менеджеры среднего звена		Менеджеры высшего среднего звена	
	Государственная	Частная	Государственная	Частная	Государственная	Частная	Государственная	Частная
Средний уровень заработной платы	4423	7660	5876	10466	9264	8485	5733	11302
Средний возраст	42	39	45	35	44	41	47	40

**Таблица 13(б).** Заработная плата отдельных профессиональных групп в государственных и частных организациях (RLMS 2004)

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

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

“Очень просто. Первое — это создавать профессиональные сообщества и ассоциации с сильным лоббирующим ядром, чтобы они продвигали свои интересы. Второе — это, я думаю, то, что называется радикальной мерой. Это акты гражданского неповиновения, забастовки и т.д.”

Неадекватность условий всей жизнедеятельности общественным функциям профессионалов привела к тому, что наподобие прежнего рабочего класса они стали участниками активных акций протеста против своего тяжелого положения. Особую роль играют члены профсоюзов учителей начальных и средних школ и профсоюза Академии наук. Так, в январе 1997 г. в общенациональной забастовке участвовали более 0,5 млн. учителей, но в июне 2005 г. учителя России собрали уже около 3 млн. подписей под обращением к президенту В.В. Путину с требованием, касающимся не только своих экономических интересов. Это решительный протест против антинародной политики по коммерциализации образования, перевода полноценного образования на платную основу. Инициатором явился Съезд профсоюзов работников народного образования и науки, прошедший 5 апреля 2005 г., на котором делегаты заявили, что “не могут мириться с таким проведением реформ, которое ведет к дальнейшему углублению дифференциации в доходах населения, деградации человеческого потенциала и, как следствие, к росту социальной напряженности в обществе” [Новая газета 2005].

Ответ от руководства страны последовал в сентябре 2005 г. Президент В.В. Путин объявил “новый курс” социальной политики по отношению к работникам бюджетной сферы — учителям, врачам, гарантировав в ближайшие 2 года существенно повысить заработную плату (в среднем — в 1,5 раза) и улучшить условия труда [Известия 2005].

Последствия политики по отношению к высококвалифицированным группам профессионалов общеизвестны: именно здесь мы понесли наибольшие потери, связанные с эмиграцией за рубеж компетентных специалистов в самом продуктивном возрасте. По этому поводу нет систематических данных. Как отмечали Л.М. Гохберг и Е.Ф. Некипелова, в статистическом учете с 1986 г. из анкеты о выезде за границу были удалены вопросы об образовании и специальности. В соответствии с “Законом о въезде и выезде”, вступившим в силу с января 1993 г., были отменены выездные визы, а срок действия заграничных паспортов был увеличен до пяти лет [Гохберг, Некипелова 1993, с. 49—50]. В этих условиях за все годы масштабной “утечки умов” никакими надежными данными о реальных параметрах миграции элитных человеческих ресурсов государство и общественность не располагают. Можно предположить, что отток из науки и сопряженных сфер профессиональной деятельности в большей мере пришелся на внутривосточную межотраслевую мобильность.

Но в креативных сферах деятельности абсолютные показатели оттока-притока несопоставимы по своей значимости с качественными параметрами. Известно, что за 1990—1999 гг. страну покинули 80% математиков и 50% физиков мирового уровня. Это около 8 тыс. человек, чей отъезд критически опасен для отечественной науки [Павлюткин 1999]. По данным 2005 г. порядка 40 тыс. выходцев из России занимаются наукой в США и Западной Европе. Еще около 30 тыс. постоянно выезжают в зарубежные исследовательские центры для проведения научных работ. Только в США вчерашние россияне обеспечивают 20—25% американского рынка высоких технологий, что составляет никак не менее 10% мирового рынка [Харичев 2005, с. 32]. По оценке академика В.Е. Захарова (сентябрь 2003 г.), в университетах США к началу 2000-х гг. 10—15% математиков и физиков — выходцы из России: “Мы сделали Западу огромный подарок. Реальная перспектива необратимых процессов: лет через 20, когда уйдет наше поколение, из России уйдет и наука” [Известия 2003].

Методика, принятая ООН, дает возможность измерить упущенную выгоду от эмиграции одного специалиста с высшим образованием, ученой степенью. Она оценивается в 200—250 тыс. долл., а в целом “утечка умов” ежегодно обходится России в 25 млрд. долл. [Российская экономика в 2004 г., 2005, с. 355]. По прогнозам Комиссии по образованию Совета Европы ежегодные убытки нашей страны в результате научной эмиграции за последние 10 лет составили не менее 50—60 млрд. долл. [Наумова 2004, с. 127].

В то же время все чаще стала фигурировать в прессе, особенно проправительственной, аргументация в пользу позиции отрицания значимого ущерба от эмиграции профессионалов. При этом обращаются к данным государственной статистики, согласно которым из страны уехало не более 2% общего числа покинувших сферу науки. Таким образом, опасность “утечки умов” признается значительно преувеличенной, хотя иногда отъезд одного человека означает закрытие целого направления исследований. Да и сами эти “не страшные цифры” вызывают недоверие. Многие из ученых, навсегда покинувших страну, не меняли гражданства. Они даже нередко все еще числятся в составе сотрудников того или иного отечественного института или университета, сохранив лишь какие-то формальные нити связей.

После нескольких лет затишья с 2004 г. вновь возродилась и стала активно обсуждаться тема ущерба от “утечки умов” за рубеж и соответственно разработки мер по закреплению молодежи в науке. Но факторы, стимулировавшие этот интерес, были иными, чем в первой половине 1990-х гг. Стала очевидной возросшая экономическая прочность государственности, и соответственно возрос поток требований к руководству страны сместить интересы и ресурсы в сторону науки и инноватики. Увеличилась и ориен-

тированность молодежи новых возрастных когорт, обучающейся в лучших российских университетах, на работу в отечестве.

Но положение ученых, несмотря на гигантский приток нефтедолларов в страну, к моменту, когда пишутся эти строки (март 2006 г.), улучшилось незначительно. “Протекание” молодых кадров через сферу науки продолжается, равно как и сохраняется “утечка умов” за рубеж. Опросы, проведенные в 2004 г. науковедами из Института истории естествознания и техники РАН, а также социологами Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, показали, что усиливается расслоение научного сообщества. Так, доходы на уровне бизнес-сектора (т. е. 500 долл. и выше) имели только 5% ученых. Дополнительные доходы получают в основном за счет исследовательской (гранты различных фондов, контракты и договоры с заказчиками) или преподавательской деятельности. Однако очевиден и позитивный сдвиг: в настоящее время не связанная с наукой коммерческая деятельность является основным источником доходов только для 8% ученых, тогда как в середине 1990-х гг. дополнительной занятостью вне научно-образовательной сферы было охвачено до 70% исследователей. [Российская экономика в 2004 г., 2005, с. 354; Юревич 1998, с. 104; Юревич и др. 2004, с. 58].

Вместе с тем одновременная работа по разным проектам и нередко в нескольких организациях ведет к снижению научной продуктивности, поскольку ухудшаются условия для проведения серьезных исследований. Это явление нашло отражение и в статистике: только за 2002—2004 гг. доля российских авторов в мировом потоке научных публикаций сократилась с 3,6 до 2,4%. Включенность российских ученых в мировое научное сообщество также не очень высока: согласно опросу Института психологии РАН, только 39% российских исследователей участвуют в международных программах и проектах. Опросы также показали, что 56% ученых не предвидят повышения уровня своих доходов в ближайшие годы. Такая ситуация является не слишком привлекательной для молодых, и почти треть научной молодежи в ближайшие 3 года планирует найти другую, хорошо оплачиваемую работу [Российская экономика в 2004 г., 2005, с. 354].

Напомним, что к 2004 г. каждый второй доктор наук был старше 60 лет, кандидат наук — 50 лет, академик — 70 лет. Образуется возрастная вакуум между представителями старшего поколения и молодыми [Наумова 2004, с. 129]. Именно люди среднего, самого эффективного в науке возраста от 30 до 45 лет, обретая творческий потенциал, уезжают из страны, а если остаются, то работают на зарубежного заказчика. В результате прерывается связь поколений, разрушаются научные школы, по которым Россия занимала ведущие позиции в мире.

По количеству ученых мы пока еще стоим на 3—4-м месте в мире, но на 10 тыс. человек населения у нас приходится примерно 60 ученых, а в Японии, Финляндии, Швеции — без малого 100, т. е. Россия отстает почти вдвое. Если в 1989 г. число исследователей в России составляло 1,1 млн. человек, то в 2003 г. — 410 тыс. [Россия в цифрах 2005, с. 287; Воспроизводство научной элиты 2005, с. 12, 13]. Восстановить прежнюю численность научных кадров мы уже, вероятно, не сможем, да и не это главное. Центральной является проблемная ситуация с качественной стороной образованной части общества. Качество российского образованного слоя снижается, несмотря на то, что количество образованных людей все увеличивается. В 1994—2003 гг. выдавалось по 500 тыс. дипломов о высшем образовании ежегодно. Понятно, что постоянно растет и слой людей с высшим образованием, но не занятых по своей специальности. Только после 1998 г. численность таких специалистов, занятых на низкоквалифицированной работе, увеличилась в 8 раз [“Утечка мозгов” 2004, с. 121].

Мы присоединяемся к точке зрения тех, кто рассматривает произошедшую в 1990-х гг. эмиграцию из страны интеллектуальной элиты в подобном масштабе как национальную катастрофу. Тем более, что этот процесс, пусть и в ослабленном виде, продолжается. Сжатие масштабов эмиграции во многом связано с исчерпанием ресурса суперкадров по многим научно-техническим направлениям. Как отмечает Т.С. Гузенкова, по пессимистическим оценкам Россия потеряла до двух третей научного потенциала; по оптимистическим — примерно треть. Наибольшие потери понесли те области естественных и технических наук, которые ныне являются точками роста качественно нового знания и технологий [“Утечка мозгов” 2004, с. 123].

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

Характерно, что в благополучном 2000 г. затраты на науку составили лишь 2,05% в государственном бюджете и были в 30 раз меньше, чем в 1990 г.; в 2003 г. они поднялись до 2,19% и достигли 39,9 млрд. рублей, т. е. примерно 1,3 млрд. долл. Между тем, по закону “О науке и государственной научно-технической политике”, принятому в 1996 г., государство взяло на себя обязательство финансировать научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы гражданского назначения в размере не менее 4% расходной части бюджета. В марте 2002 г. на заседании Совета безопасности, президиума Госсовета и Совета при президенте по науке и высоким технологиям была выработана новая государственная политика финансирования науки.

Она нашла отражение в итоговом документе “Основы политики РФ в области развития науки и технологий на период до 2010 г. и дальнейшую перспективу”. По этому документу 4%-я норма касается не всей гражданской науки, а только фундаментальных исследований и содействия научно-техническому прогрессу. В финансовой части этого документа отмечено, что 4%-й минимум будет достигнут лишь в 2010 г. Тем самым, реализация закона 1996 г., которая должна была начаться в 1997 г., отложена на 14 лет. По закону о национальном бюджете на 2005 г. на науку было выделено 56 млрд. рублей (2 млрд. долл.), т. е. 2% от всех расходов. При этом была подчеркнута прикладная ориентированность затрат. Очевидно, что от такого распределения страдают долгосрочные исследования, к которым относится большая часть инновационных технологий.

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

В таких случаях возникает вопрос о той группе интересов, которой такая политика выгодна. Уже упоминавшийся В.Е. Захаров объясняет проводимую политику специфическими интересами бизнес-элиты, тем, что “утечка умов” для олигархического капитализма “...не является проблемой. В сырьевой экономике проще приобрести взамен проданной нефти нужное оборудование, чем создавать что-то свое”. В итоге, по такому показателю, как конкурентоспособность экономики, Россия находится на 43-м месте в мире; по индексу инновационности она занимает 28-ю позицию; по индексу же развитости информационных и коммуникационных технологий ее вообще нет в списке из 44 более или менее успешных стран [Pocket World in Figures 2003, p. 56—58].

## Литература

*Абрамов Р.Н.* Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.

Воспроизводство научной элиты в России: роль зарубежных научных фондов (на примере Фонда им. А. Гумбольдта) / Под ред. А.Ю. Чепуренко, Л.М. Гохберга. М.: РНИСиНП, 2005.

Гайдар Е. Т. Долгое время. Россия в мире. Очерки экономической истории. М.: Дело, 2005.

Геллер Э. Экономическая интерпретация истории // Экономическая теория / Под ред. В.С. Автономова. М.: ИНФРА-М, 2004. С. 243—244.

Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Профессионалы — портрет на фоне реформ // СОЦИС. 2005. № 2.

Иванов И.М. Профессионалы в современной России: статусные характеристики и социальная защищенность. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М., 2005.

Известия. 2003. 13 сентября.

Известия. 2005. 6 сентября.

Иноземцев В.Л. Глобализация и неравенство: что — причина, что — следствие? // Россия в глобальной политике. Т. 1. 2003 (январь — март). № 1.

Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / Под ред. О.И. Шкаратана. Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2000.

Кастельс М., Киселева Э. Россия в информационную эпоху // Мир России. 2001. № 1.

Кивинен М. Перспективы развития среднего класса в России // Социологический журнал. 1994. № 2.

Кивинен М. Средний класс в современной России // Мир России. 2004. № 4.

Красильникова М. Социальная динамика в переходных обществах // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 5.

Лукса О.В. Социология профессиональных групп: определение понятий // Профессиональные группы интеллигенции / Отв. ред. В.А. Мансуров. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2003.

Меньшиков С.М. Наш капитализм: между олигархическим и бюрократическим // Свободная мысль. 2004. № 10.

Народное хозяйство СССР в 1990 г. М.: Финансы и статистика, 1991.

Настроения, мнения и оценки населения // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2004. № 6.

Настроения, мнения и оценки населения // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2005. № 6.

Наумова Т. Научная эмиграция из России // Свободная мысль. 2004. № 3.

Новая газета. 2005. № 44 (23 июня).

Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Обзор экономики России. Основные тенденции развития. РЦЭР при Правительстве Российской Федерации; Российско-европейский центр экономической политики. 1999. Вып. IV. М., 1999.

Павлюткин В. “Мышеловка” для академиков // Мир за неделю. 1999. № 12 (13—20 ноября). (Перепечатка из “Красной звезды”)

Попова И.П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. М.: Наука, 2004.

Рабочий и инженер. Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985.

Российская экономика в 2004 г. Тенденции и перспективы / Гл. ред. Е.Т. Гайдар. М.: Институт экономики переходного периода, 2005.

Россия в цифрах. 2003. Краткий статистический справочник. М.: Госкомстат России, 2003.

Россия в цифрах. 2004. Краткий статистический справочник. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2004.

Россия в цифрах. 2005. Краткий статистический справочник. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2005.

Россия и страны — члены Европейского союза. 2003. Статистический сборник. М.: Госкомстат России, 2003.

Роцин С.Ю., Солнцева С.А. Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним займом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. 2005. № 4.

Сваффорд М., Косолапов М.С., Козырева П.М. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ): измерение благосостояния россиян в 90-е гг. // Мир России. 1999. № 3.

Социальное положение и уровень жизни населения России. Статистический сборник. М.: Госкомстат России, 2003.

Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования / Под ред. С. Литовченко. М.: Ассоциация менеджеров, 2004.

Средний класс в современном российском обществе / Под общ. ред. М.К. Горшкова, Н.Е. Тихоновой, А.Ю. Чепуренко. М.: РОССПЭН, 1999.

Средние классы в России: экономические и социальные стратегии / Под ред. Т.М. Малевой. М.: Гендальф, 2003.

Струмилин С.Г. К вопросу о классификации труда // Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Госполитиздат, 1957.

Суринов А.Е. Уровень жизни населения России: 1992 — 2002 гг. (по материалам официальных статистических наблюдений). М.: ИИЦ “Статистика России”, 2003.

Тимофеева И. Науке обеспечили уход // Новая газета. 2005. № 64 (1—4 сентября).

“Утечка мозгов” и организация науки. Круглый стол в редакции “Свободная мысль” 24 июня 2004 г. // Свободная мысль. 2004. № 9.

Харичев И. Российская наука: быть или не быть? // Знание — сила. 2005. № 6.

*Хахулина Л.А.* Субъективный средний класс: доходы, материальное положение, ценностные ориентации // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1999. № 2.

*Хибовская Е.* Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам // Вопросы экономики. 1995. № 5.

*Шкаратан О.И., Тихонова Н.Е.* Занятость в России: социальное расслоение на рынке труда // Мир России. 1996. № 1.

*Шкаратан О.И.* Социальные реалии России начала 2000-х гг. Предварительные итоги представительного опроса россиян // Мир России. 2003. № 2.

*Шкаратан О.И.* Российский порядок: вектор перемен. М.: Вита Пресс, 2004.

*Юревич А., Цапенко И., Приходько А.* Сколько и как зарабатывают наши ученые? // Науковедение. 2004. № 1. С. 58.

*Юревич А.* Умные, но бедные: ученые в современной России. М.: МОНФ, 1998. С. 104.

*Drucker P. F.* The Educational Revolution // Education, Economy and Society. L., 1969.

*Erikson R., Goldthorpe J.* The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies. N.Y.: Oxford University Press, 1993.

*Giddens A.* The Growth of the New Middle Class // The New Middle Classes. Life-styles, Status Claims and Political Orientations / Ed. by A. Vidich, J. Arthur. L.: Macmillan, 1995.

*Goldthorpe J.* Occupational Sociology, Yes: Class Analysis, No: Comment on Grusky and Weeden's Research Agenda // Acta Sociologica. 2002. No. 45. P. 3.

*Goldthorpe J.* Rent, Class Conflict, and Class Structure: A Commentary on Sorensen // The American Journal of Sociology. 2000. No. 105. P. 6.

*Goldthorpe J.* Social Mobility and Class Structure in Modern Britain. Oxford: Clarendon Press, 1987.

*Goldthorpe J.* On the Service Class, Its Formation and Future // Classes and the Division of Labor: Essays in Honor of Ilya Neustadt / Ed. by A. Giddens, G. MacKenzie. Cambridge: Cambridge University Press, 1982. P. 162—185.

Pocket world in figures. L.: The Economist in association with Profile Books Ltd., 2003.

Professions in Theory and History / Ed. by M. Burrage, R. Torstendahl. L.: Sage, 1990.

*Svensson L.* Professions as a new middle case: The Swedish case // Professional Identities in Transition / Ed. by I. Hellberg, M. Saks, C. Benoit. Södertälje: Almqvist & Wiksell International, 1998.

*Sulkunen P.* The European new middle class: individuality and tribalism in mass society. Aldershot: Avebury, 1992.

*Teckenberg W.* The Social Structure of the Soviet Working Class. Toward an Estatist Society? // International Journal of Sociology. 1981—1982. Vol. XI. No. 4.

*Vidich A., Bensman J.* Liberalism and the New Middle Classes // The New Middle Classes. Life-styles, Status Claims and Political Orientations / Ed. by A. Vidich, J. Arthur. L.: Macmillan, 1995.

*Wright E.O.* (ed.) The Debate on Classes. L.: Verso, 1990.

*Wright E.O.* Classes. L.: Verso Editions, 1985.

## Приложение 1

### Классификация опрошенных по владению движимым имуществом (предметами долгосрочного пользования)

• **Первая группа** — это респонденты, у которых либо нет ничего из вышеперечисленного, либо есть лишь какой-либо один товар длительного пользования.

• **Вторую группу** образуют респонденты, имеющие следующие наборы: (телевизор, холодильник и стиральную машину), либо (телевизор и холодильник), либо (холодильник и стиральную машину), либо (телевизор и стиральную машину). Кроме того, к этой группе мы отнесли респондентов, имеющих наборы, которые, на наш взгляд, примерно идентичны вышеуказанным наборам. К данному типу были также отнесены люди, имеющие: (телевизор и видеомагнитофон), либо (телевизор и музыкальный центр), либо (телевизор, стиральную машину и музыкальный центр).

• **К третьей группе** относятся респонденты, имеющие следующие предметы: (телевизор, холодильник, стиральную машину и видеомагнитофон), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину и музыкальный центр), либо (телевизор, холодильник и видеомагнитофон), либо (телевизор, холодильник и музыкальный центр), либо (телевизор, стиральную машину и видеомагнитофон), либо (телевизор, стиральную машину и музыкальный центр), либо (холодильник, стиральную машину и видеомагнитофон), либо (холодильник, стиральную машину и музыкальный центр), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину и рояль), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину и произведения искусства), либо (телевизор, холодильник и рояль), либо (телевизор, холодильник и произведения искусства), либо (телевизор, стиральную машину и рояль), либо (телевизор, стиральную машину и произведения искусства), либо (холодильник, стиральную машину и произведения искусства), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, музыкальный центр и видеомагнитофон). К этой группе мы также отнесли людей, имеющих следующие наборы: (телевизор и автомобиль), либо (холодильник и автомобиль), либо (видеомагнитофон и музыкальный центр), либо (телевизор, холодильник, видеомагнитофон и рояль), либо (телевизор, музыкальный центр и видеокамеру), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину и музыкальный центр).

• **К четвертой группе** относятся респонденты, имеющие наборы, идентичные наборам респондентов, отнесенных к третьему типу, плюс автомобиль плюс/минус видеомагнитофон плюс/минус музыкальный центр. К данному типу мы также отнесли людей, имеющих следующие предметы: (сото-

вый телефон и компьютер), либо (телевизор, холодильник и компьютер), либо (телевизор, стиральную машину, видеомагнитофон и компьютер), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, рояль и произведения искусства), либо (телевизор, холодильник, видеомагнитофон, музыкальный центр и компьютер), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, музыкальный центр и спутниковую антенну).

• **Пятая группа** — это респонденты, имеющие наборы, идентичные наборам респондентов четвертого типа, плюс сотовый телефон. Также к данному типу мы отнесли людей, имеющих следующие наборы: (телевизор, холодильник, стиральную машину, компьютер и рояль), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон и компьютер), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, компьютер и произведения искусства), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, музыкальный центр и рояль), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, музыкальный центр, сотовый телефон и видеокамеру).

• **К шестой группе** отнесены респонденты, имеющие наборы, идентичные наборам респондентов, отнесенных к пятому типу, плюс компьютер. Также к данному типу мы отнесли людей, имеющих следующие наборы: (телевизор, холодильник, видеомагнитофон, автомобиль, музыкальный центр, сотовый телефон, компьютер и видеокамеру), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, автомобиль, музыкальный центр, компьютер, рояль и произведения искусства), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, музыкальный центр, сотовый телефон, компьютер и видеокамеру), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, музыкальный центр, сотовый телефон, компьютер и произведения искусства), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, автомобиль, музыкальный центр, компьютер, видеокамеру и произведения искусства).

• **К седьмой группе** относятся респонденты, у которых есть все товары длительного пользования, либо есть все, кроме чего-то одного (при этом обязательно наличие телевизора, холодильника, стиральной машины, сотового телефона и компьютера), либо есть все, кроме произведений искусства и спутниковой антенны, либо есть все, кроме рояля и произведений искусства, либо есть все, кроме рояля и спутниковой антенны, либо есть все, кроме рояля, произведений искусства и спутниковой антенны. Также к данному типу мы отнесли людей, имеющих следующие предметы: (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, музыкальный центр, сотовый телефон, компьютер, рояль, видеокамеру и спутниковую антенну), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, автомобиль, музыкальный центр, компьютер и произведения искус-



## Приложение 2

ства), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, автомобиль, сотовый телефон, компьютер, рояль и видеокамеру), либо (телевизор, холодильник, стиральную машину, видеомагнитофон, автомобиль, музыкальный центр, сотовый телефон, компьютер, рояль и произведения искусства), либо (телевизор, холодильник, видеомагнитофон, автомобиль, музыкальный центр, сотовый телефон, компьютер, произведения искусства и спутниковую антенну).

**Таблица П1.** Распределение опрошенных по владению недвижимостью по основным социальным слоям и отдельным профессиональным группам, % (ноябрь 2002 г.)

Основные слои	Группы по объему владения недвижимостью (по нарастанию)								ИВН
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Профессионалы с высшим образованием	5,1	9,1	3,3	4,3	12,0	14,9	19,6	23,9	5,7
Высококвалифицированные профессионалы	3,0	1,5	3,0	4,5	1,5	16,4	25,4	34,3	6,6
Менеджеры среднего звена	—	25,0	—	—	9,4	12,5	15,6	34,4	5,7
Менеджеры высшего среднего звена	7,1	14,3	—	—	21,4	7,1	28,6	21,4	5,7
Предприниматели, коммерсанты	7,0	17,4	—	2,3	4,7	5,8	14,0	41,9	5,8
<b>По всему массиву</b>	6,0	10,4	3,3	4,8	11,5	12,9	19,6	22,7	5,6
<b>Отдельные профессиональные группы</b>									
Учителя и преподаватели	6,1	11,0	2,4	7,3	12,2	15,8	18,3	20,7	5,7
Врачи	3,2	9,7	6,5	—	9,7	12,9	25,8	29,0	—
Инженеры	3,1	8,4	1,0	4,2	8,4	13,7	26,3	27,4	6,5

*Примечание.* Общий индекс владения недвижимостью (ИВН) рассчитывался как среднее арифметическое индивидуальных ИВН по 8-компонентной шкале.

**Таблица П2.** Распределение опрошенных по владению движимым имуществом по основным социальным слоям и отдельным профессиональным группам, % (ноябрь 2002 г.)

Основные слои	Группы по объему владения движимым имуществом (по нарастанию)							ИВДИ
	1	2	3	4	5	6	7	
Профессионалы с высшим образованием	1,4	21,7	22,8	23,9	18,5	6,5	2,9	3,61
Высококвалифицированные профессионалы	1,5	10,4	9,0	20,9	43,3	4,5	10,4	4,49
Менеджеры среднего звена	—	12,5	9,4	34,4	28,1	3,1	9,4	4,16
Менеджеры высшего среднего звена	—	21,4	14,3	21,4	14,3	7,1	21,4	4,36
Предприниматели, коммерсанты	2,3	8,1	9,3	24,4	19,8	17,4	15,1	4,53
<b>По всему массиву</b>	3,2	28,1	21,5	25,9	13,5	3,4	2,9	3,36
<b>Отдельные профессиональные группы</b>								
Учителя и преподаватели	3,6	31,7	14,6	18,3	23,2	2,4	3,6	3,87
Врачи	—	16,1	32,3	19,4	19,4	6,5	3,2	3,65
Инженеры	2,1	12,6	18,9	23,1	26,3	9,5	5,3	4,17

*Примечания.* 1. См. описание конструирования групп по системе признаков в Приложении 1.  
2. Общий индекс владения движимым имуществом (ИВДИ) рассчитывался как среднее арифметическое индивидуальных ИВДИ по 7-компонентной шкале.

**Таблица П3.** Распределение опрошенных по зарплате и доходу по основным социальным слоям и отдельным профессиональным группам, руб.

Основные слои	Зарплата		Доход	
	Среднее	Медиана	Среднее	Медиана
Профессионалы с высшим образованием	5226	3000	2895	2200
Высококвалифицированные профессионалы	4782	3700	4157	3000
Менеджеры среднего звена	7039	6000	3210	2500
Менеджеры высшего среднего звена	30179	3700	10530	1500
Предприниматели, коммерсанты	10821	8000	5556	3200
<b>По всему массиву</b>	<b>4152</b>	<b>2800</b>	<b>2600</b>	<b>2000</b>
<b>Отдельные профессиональные группы</b>				
Учителя и преподаватели	3248	2500	2723	2000
Врачи	4495	3750	3227	2000
Инженеры	5322	4500	3242	2700

**Таблица П4.** Распределение опрошенных по самооценке здоровья по основным социальным слоям и отдельным профессиональным группам, % (ноябрь 2002 г.)

Основные слои	Очень слабое здоровье	Слабое здоровье	Удовлетворительное здоровье	Вполне здоров	ИСЗ (от 1 до 4)
Профессионалы с высшим образованием	1,1	14,9	61,6	22,5	3,1
Высококвалифицированные профессионалы	—	11,9	61,2	23,9	3,1
Менеджеры среднего звена	3,1	6,3	71,9	18,8	3,1
Менеджеры высшего среднего звена	7,1	—	64,3	28,6	3,2
Предприниматели, коммерсанты	2,3	5,8	53,5	38,4	3,3
<b>По всему массиву</b>	<b>2,1</b>	<b>17,0</b>	<b>56,0</b>	<b>24,2</b>	<b>3,1</b>
<b>Отдельные профессиональные группы</b>					
Учителя и преподаватели	—	24,4	57,3	18,3	2,9
Врачи	3,2	12,9	48,4	35,5	3,2
Инженеры	—	8,4	70,5	21,0	3,2

*Примечание.* Индекс самооценки здоровья (ИСЗ) рассчитывался как среднее арифметическое оценок здоровья респондентов по 4-компонентной шкале.

Препринт WP1/2006/03  
Серия WP1  
Институциональные проблемы российской экономики

Редактор серии А.А. Яковлев

О.И. Шкаратан

## Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости

Публикуется в авторской редакции

Выпускающий редактор А.В. Заиченко  
Технический редактор Ю.Н. Петрина

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.  
Отпечатано в типографии ГУ ВШЭ с представленного оригинал-макета.  
Формат 60×84<sup>1/16</sup>. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 4,5.  
Усл. печ. л. 3,95. Заказ № . Изд. № 621.

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73

Для заметок

---

---