Содержание

Введение

1 Рынок труда

1.1 Сущность, структура и функции рынка труда

1.2. Особенности современного рынка труда

2 Структура российской рабочей силы

2.1 Отраслевая структура занятости

2.2 Профессиональная структура занятости

2.3 Образовательная структура занятости

2.4 Воздействие сдвигов в отраслевой и профессиональной структуре на

 образовательную структуру занятости

3.Социология труда

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

В дореформенный период российская рабочая сила заметно отличалась по своим структурным характеристикам от рабочей силы других стран, особенно — стран со зрелой рыночной экономикой. При наличии гипертрофированного промышленного сектора слабо был развит сектор услуг: спрос на услуги искусственно подавлялся в пользу спроса на товары; система снабжения и сбыта отличалась сверхцентрализацией; господствовала идеология, согласно которой производительным признавался, только труд по производству товаров (отсюда — противопоставление сфер «материального» и «нематериального» производства). Профессиональная структура занятости была смещена в пользу «синеворотничковых» профессий, связанных с физическим трудом, многие «беловоротничковые» профессии были представлены в недостаточной степени либо вообще отсутствовали. Хотя экономика располагала многочисленным контингентом высокообразованной рабочей силы, система образования была ориентирована на выработку узкоспециализированных технических навыков в ущерб общим знаниям и умениям. Значительная часть накопленного человеческого капитала была отчетливо «нерыночной» и могла иметь экономическую ценность лишь в специфическом контексте плановой экономики.

Шоки переходного процесса фактически «взорвали» прежнюю структуру занятости, сложившуюся в плановую эпоху. Основной эмпирической базой исследования служат данные выборочных обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата за 1992—2005 годы. Номенклатура отраслевых, профессиональных и образовательных категории в анкетах ОНПЗ неоднократно менялась. Использовавшаяся в них первоначально традиционная «советская» классификация отраслей народного хозяйства (ОКОНХ) во многом отклонялась от стандартной классификации отраслей, принятой в большинстве стран мира. К параллельной разработке альтернативной Общероссийской классификации видов экономической деятельности, продукции и услуг (ОКДП) Росстат приступил в 1997 году. В 2003 году она была заменена Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД), идентичным международной классификации ISIC-3, и с 2005 года Росстат отказался от дальнейшей разработки ОКОНХ. Дополнительные трудности связаны с тем, что первоначально лица, занятые производством продукции в ЛПХ для реализации на рынке, квалифицировались в рамках ОНПЗ либо как безработные, либо как экономически неактивные, но с 1999 года стали включаться в состав занятых. В начале 1990-х годов в рамках ОНПЗ использовалась классификация видов занятий, состоявшая из четырех укрупненных «советских» категорий — руководители, специалисты, прочие служащие, рабочие. В 1997 году ей на смену пришел новый Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) из девяти базовых профессиональных групп, идентичный международному классификатору ISCO-88. Что касается образовательной структуры занятости, то в первой половине 1990-х годов в ней выделялись 6, а в последующие годы — 7 уровней образования: лица с начальным профессиональным образованием учитывались вместе с лицами со средним (полным) или основным общим образованием, и лишь с 1997 года стали выделяться в самостоятельную категорию. Сравнение с данными переписей населения свидетельствует также, что ОНПЗ, по-видимому, дают несколько смешенную картину распределения работников по уровням образования. Если в первые годы их проведения, похоже, имела место некоторая переоценка доли выпускников ссузов, то в самые последние годы доля их выпускников, напротив, стала недооцениваться, но зато стала переоцениваться доля выпускников средних школ.

На данный момент времени это очень актуальная тема, так как рынок труда – это важнейший элемент рыночной экономики. В связи со спадом производства в 90-х годах в целом по России положение на рынке труда стало напряженным и неустойчивым. Так в нашей жизни появилось такое негативное явление, как безработица. Безработица имеет серьезные социальные последствия, поскольку работа – это, с одной стороны, источник доходов, а с другой – средство самоутверждения человека в обществе. Этим объясняется актуальность выбранной темы.

**1 Рынок труда**

**1.1 Сущность, структура и функции рынка труда**

В самом общем виде рынок - система экономических отноше­ний между продавцами и покупателями товаров и услуг. Рынок мож­но рассматривать также как экономическое и географическое про­странство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Ры­нок понимается и как механизм, сводящий вместе продавцов и по­купателей товаров и услуг.

Рынок труда является фундаментом рыночных отношений, поскольку управление эконо­микой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельно­стью. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распре­деления и перераспределения общественного труда по сферам и от­раслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффек­тивности труда и производства в соответствии со структурой обще­ственных потребностей и форм собственности. Рынок труда — это социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы; это также экономическое пространство — сфе­ра трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Рынок труда можно рассматривать широко — *как совокупный ры­нок труда,* охватывающий все совокупное предложение (все эконо­мически активное население) и совокупный спрос (общую потреб­ность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о *текущем рынке труда* как составной части совокупного рынка тру­да основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего рабо­ту, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие местa, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности эко­номики вкадрах.

Текущий рынок труда состоит из отдельных элементов:

* *открытый рынок труда* – это экономически активное населе­ние, ищущее работу и нуждающееся в подготовке и переподго­товке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах эко­номики;
* *скрытый рынок труда* – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производ­ства или же с изменением его структуры могут быть высвобожде­ны без ущерба для производства.

Оба рынка имеют официальную (зарегистрированную) и неофи­циальную части.

Функционирование рынка труда имеет ряд следующих особен­ностей, связанных с характером и спецификой воспроизводства ра­бочей силы:

1.Неотделимость прав собственности на товар — рабочую силу от владельца. На рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда, поэтому покупатель (работодатель) приобрета­ет только право использования и частичного распоряжения способ­ностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение опре­деленного времени.

2.Значительная продолжительность по времени контакта про­давца и покупателя рабочей силы, что накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации.

3.Наличие большого числа институциональных структур особо­го рода (разветвленной системы законодательства, социально-эко­номических программ, служб занятости и т.д.).

4.Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с раз­личным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т.д.

5.Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного товара. Первый обмен начинается и сфере обращении товара — рабочей силы, т.е. на рынке труда, продолжает­ся в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жиз­ненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг. Второй — начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.

6.Значимость для работника неденежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, возможности продвижения по службе и т.д.

Рынок труда как система включает следующие элементы: субъекты рынка труда: правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Основными ***субъектами***рынка трудаявляются наемные работники и их объединения — профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотно­шения между субъектами рынка, четко определяющие их права, со­здающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие соци­альное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы оп­ределены в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», других законах. Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях прави­тельства, в генеральном, региональных и отраслевых соглашениях, в коллективных договорах предприятий.

***Конъюнктура рынка труда*** *—* это соотношение спроса и предло­жения рабочей силы. Она может быть трех типов:

• трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;

• трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;

• равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует ее пред­ложению.

***Инфраструктура рынка труда*** *—* это система институтов, учреж­дений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда (государ­ственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, обществен­ные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статисти­ческая информация и др.).

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необхо­димы для его нормального функционирования, под которым пони­мается положение, когда созданы все условия для выполнения *фун­кций рынка труда.* Ктаким функциям относятся:

• организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;

• обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон ры­ночного взаимодействия;

• установление равновесных ставок заработной платы;

• содействие решению вопросов занятости населения;

• осуществление социальной поддержки безработных [3].

**1.2. Особенности современного рынка труда**

Одной из принципиальных особенностей современного западного рынка труда является значительная распространенность предпринимательской деятельности. Примерно каждый десятый работающий в США, Франции, Великобритании, каждый седьмой в Японии, каждый пятый в Италии является предпринимателем. Почти 2/3 из них возглавляют средние и мелкие предприятия, а каждый четвертый ведет дело, в котором занято 20 и менее человек.

Труд в условиях частной собственности, когда она является не враждебным и противостоящим человеку понятием, а полным или частичным личным достоянием, формирует особо важные качества рабочей силы, которые высоко ценятся на рынке труда и быстрее всего закрепляются в людях, облаченных ответственностью предпринимателя.

Чрезвычайно благоприятно на рынке труда сказывается развитие другого важного процесса – увеличение предприятий с коллективной формой собственности. В США, к примеру, в конце 80-х годов на таких предприятиях, в материальном производстве и услугах было занято 8-10% трудящихся. Подобные производственные коллективы успешнее участвуют в конкурентной борьбе и устойчивее в периоды конъюнктурных рыночных колебаний [4].

2 Структура российской рабочей силы

2.1 Отраслевая структура занятости

На рисунках 1 и 2 отражены изменения занятости в основных отраслях российской экономики по двум источникам — БТР (за 1990-2004 годы) и ОНПЗ (за 1992-2004 годы). Налицо примерно одинаковая картина. Согласно БТР, за 1990-2004 годы, общая численность занятых сократилась на 11,8% (с 75,3 до 66,4 млн. человек); согласно ОНПЗ, за 1992-2004 годы она сократилась на 5,3% (с 71,1 до 67,3 млн. человек).

Рисунок 1. Прирост численности занятых по отраслям, по данным БТР, 1990-2004 годы (в %)

Рисунок 2. Прирост численности занятых по отраслям, по данным ОНПЗ, 1990-2004 годы (в %)

Как видно из рисунка 2, за последние полтора десятилетия российская промышленность потеряла 37% рабочих мест. Сопоставимые потери понесли и другие отрасли «материального производства»: сельское хозяйство — 28%, строительство — 42, транспорт — 21%. Однако самый масштабный «сброс» наблюдался в науке, где численность работающих уменьшилась более чем наполовину. Что касается главных «генераторов» рабочих мест, то ими выступали отрасли сферы услуг: торговля — +95%; финансы — +132%; государственное управление — +100%. Существенно (примерно на 10%) возросла также численность работающих в здравоохранении и культуре, тогда как в образовании она осталась примерно на том же уровне, как и до начала реформ.

Под влиянием столь масштабных изменений отраслевая структура российской занятости стала качественно иной (табл. 1). Хотя самой крупной отраслью экономики, как и прежде, остается промышленность (в ней, по имеющимся оценкам, сосредоточено порядка 22—24% всех работников), по сравнению с дореформенным периодом ее вклад в совокупную занятость резко уменьшился — почти на 9 п.п. Обратный процесс наблюдался в торговле, вклад которой в совокупную занятость, напротив, увеличился на 9 и. п. Это позволило ей переместиться на второе место в списке отраслей по численности работников, так что сегодня она аккумулирует значительно большую долю рабочей силы, чем сельское хозяйство, строительство или транспорт и связь. Заметно возросла также доля занятых в государственном управлении (в настоящее время здесь трудится приблизительно каждый двадцатый работник). Примерно по одному дополнительному процентному пункту «прибавили» за годы реформ здравоохранение, образование и финансы, тогда как ЖКХ и культура сохранили свое представительство практически на дореформенном уровне. Единственной отраслью сферы услуг, удельный вес которой в совокупной занятости сократился (почти на 2 п.п.), была наука.

Таблица 1. Распределение занятых по основным отраслям российской экономики, по данным БТР (1990 и 2004 гг.) и ОНПЗ (1992 и 2004 годы) (а %)\*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Отрасли экономики** | **БТР** | **ОНПЗ** |
| **1990 г.** | **2004 г.** | **1992 г.** | **2004 г.** |
| Промышленность | 30,3 | 21,5 | 31,2 | 24,0 |
| Сельское и лесное хозяйство | 13,2 | 10,8 | 13,3 | 9,4 (6,7)\*\* |
| Строительство | 12,0 | 7,9 | 7,6 | 7,5 |
| Транспорт | 6,6 | 6,6 | 8,4 | 1,6 |
| Связь | 1,2 | 1,4 |   | 6,5 |
| Оптовая и розничная торговля, общественное питание | 7,8 | 17,2 | 8,1 | 15,6 |
| ЖКХ, непроизводственные виды бытового обслуживания | 4,3 | 4,8 | 3,8 | 4,8 |
| Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение | 5,6 | 7,1 | 5,9 | 7,3 |
| Образование | 7,9 | 9,0 | 8,3 | 9,1 |
| Культура и искусство | 1,7 | 1,9 | 1,4 | 1,7 |
| Наука и научное обслуживание | 3,7 | 1,8 | 2,8 | 1,2 |
| Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение | 0,5 | 1,4 | 0,9 | 1,5 |
| Управление | 2,1 | 4,8 | 4,2 | 7,1 |
| Другие отрасли | 3,1 | 3,8 | 4,1 | 2,6 |

\* Использована классификация ОКОНХ.

\*\* В скобках приведена оценка доли занятых в сельском и лесном хозяйстве при исключении лиц, производящих продукцию в ЛИХ для реализации на рынке.

Достаточно широко распространено мнение, согласно которому по масштабам развития сферы услуг Россия была и остается безнадежным аутсайдером. Однако имеющиеся данные это не подтверждают. В таблице 2 представлено распределение российских работников по трем агрегированным секторам — первичному (сельское хозяйство и примыкающие к нему отрасли), вторичному (добывающая и обрабатывающая промышленность, строительство, газо-, электро- и водоснабжение) и третичному (сфера услуг) в начале и в конце рассматриваемого периода (1990 и 2005 годы). Сюда же включены оценки по странам Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Германии. (Отметим, что при их получении в целях сопоставимости использовалась международная классификация отраслей ISIC-3.)

Таблица 2. Секторальная структура занятости в экономике различных стран, 2004 год

(в %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Страны** | **Первичный сектор** | **Вторичный сектор** | **Третичный сектор** |
| Болгария | 9,7 | 33,1 | 57,2 |
| Венгрия | 5,3 | 32,8 | 61,9 |
| Польша | 18,0 | 28,8 | 53,2 |
| Румыния | 31,6 | 31,2 | 37,2 |
| Словакия | 5,1 | 39,0 | 55,9 |
| Словения | 9,6 | 35,9 | 54,4 |
| Чехия | 1,3 | 39,2 | 56,5 |
| Россия (1990 г.) | 13,9 | 40,1 | 46,0 |
| Россия (2005 г.) | 10,2 | 29,8 | 60,0 |
| Германия | 2,3 | 30,8 | 66,9 |

Дореформенную российскую экономику, когда во вторичном секторе было сконцентрировано свыше 40% всех занятых (табл. 2), можно было по праву считать сверхиндустриализированной. Но в пореформенный период доля этого сектора уменьшилась на 10 п.п. — до 30%. За то же время доля занятых в сфере услуг увеличилась почти на 15 п.п., и сегодня здесь сосредоточено уже 60% всех российских работников.

Сравнение с другими странами приводит к достаточно неожиданным выводам. Оказывается, что по масштабам занятости в сфере услуг Россия вплотную приблизилась к Германии (отставание менее 7 п.п.). Более того, из стран ЦВЕ только Венгрию можно поставить в этом отношении рядом с Россией. Таким образом, несмотря на то, что в большинстве стран ЦВЕ реформы, по общему мнению, проходили успешнее, чем в России, с точки зрения секторальной структуры занятости наша страна сегодня находится ближе к «западноевропейскому стандарту», чем они. Разумеется, это не исключает существования серьезных деформаций внутри самой сферы услуг. Действительно, на более дезагрегированном уровне здесь обнаруживается немало отклонений от отраслевой структуры занятости, которая типична для других постсоциалистических стран, не говоря уже о развитых (табл. 3).

Таблица 3. Отраслевая структура занятости в сфере услуг различных стран, 2004 год (в %)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Отрасли | Болгария | Венгрия | Польша | Румыния | Словакия | Словения | Чехия | Германия | Россия |
| Торговля | 14,9 | 14,0 | 14,5 | 10,3 | 12,0 | 12,7 | 13,4 | 14,0 | 15,2 |
| Гостиницы и рестораны | 4,8 | 3,8 | 1,7 | 1,6 | 3,9 | 4,0 | 3,7 | 3,4 | 1,9 |
| Транспорт и связь | 7,2 | 7,6 | 6,0 | 5,0 | 6,5 | 5,9 | 7,7 | 5,5 | 9,2 |
| Финансовая деятельность | 1,2 | 2,1 | 2,0 | 0,9 | 2,1 | 2,3 | 2,0 | 3,6 | 1,4 |
| Операции с недвижимым имуществом аренда и предоставление деловых услуг | 4,5 | 7,0 | 5,8 | 2,5 | 5,5 | 6,1 | 6,0 | 9,2 | 5,9 |
| Государственное управление | 7,6 | 7,7 | 6,3 | 5,9 | 7,0 | 5,9 | 6,9 | 8,1 | 7,1 |
| Образование | 7,2 | 8,5 | 7,7 | 4,4 | 7,4 | 6,9 | 5,9 | 5,7 | 9,1 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 5,4 | 6,9 | 6,0 | 3,9 | 7,1 | 5,1 | 6,9 | 11,4 | 6,9 |
| Предоставление прочих услуг | 4,4 | 4,3 | 3,2 | 2,6 | 4,1 | 5,5 | 3,9 | 5,5 | 3,3 |
| Предоставление услуг по ведению домашних хозяйств | 0,1 | 0,0 | 0,1 | - | 0,3 | 0,0 | 0,1 | 0,4 | 0,0 |
| Вся сфера услуг | 57,2 | 61,9 | 53,2 | 37,2 | 55,9 | 54,4 | 57,2 | 66,9 | 60,0 |

По доле занятых в торговле (15%) Россия не уступает странам ЦВЕ. В то же время удельный вес работающих на транспорте оказывается в ней непропорционально велик — 9%. Впрочем, у этого отклонения есть очевидное объяснение — размеры страны. Напротив, в общественном питании и финансовых услугах налицо очевидный и очень глубокий провал. Здесь занято соответственно 1,9% и 1,4% российских работников, что в полтора-два раза меньше, чем в наиболее развитых странах ЦВЕ. Необходимо также отметить, что хотя в России достаточно много работников занято оказанием деловых услуг (почти 6%), значительная их часть трудится в науке и научном обслуживании (согласно ISIC-3, наука относится к подсектору деловых услуг). В результате при исключении работающих в науке и научном обслуживании российская занятость в «рыночных» деловых услугах «съеживается» до крайне малой величины. Обратный пример демонстрируют социальные услуги — здравоохранение и особенно образование. Здесь, наоборот, наблюдается сверхвысокая концентрация рабочей силы — соответственно 6,9% и 9,1%. Парадоксально, но в российской системе образования занято почти вдвое больше работников (в относительном выражении), чем в германской. Как следствие, по сравнению с другими странами российская структура занятости оказывается резко смещена от «рыночных» услуг в пользу социальных.

И все же, несмотря на указанные отклонения, можно констатировать, что сегодня Россию уже нельзя относить к числу сверхиндустриализованных стран, как это было до начала реформ. С точки зрения распределения рабочей силы, доминирующим сектором российской экономики выступает сектор услуг, где сосредоточено почти 2/3 всех занятых. Поэтому ее вполне можно отнести к экономикам постиндустриального типа или, по меньшей мере, к экономикам, вплотную к нему приблизившимся [1].

2.2 Профессиональная структура занятости

Как отмечалось выше, из-за имеющихся информационных ограничений траектории изменения занятости в различных профессиональных группах удается с достаточной степенью достоверности реконструировать лишь для периода 1997-2005 годов (рис.3). За эти годы численность работников сферы обслуживания выросла почти в 1,5 раза, специалистов высшего уровня квалификации — почти на 1/3, руководителей — на 1/4, специалистов среднего уровня квалификации, служащих, занятых подготовкой информации, и квалифицированных рабочих — примерно на 10%. Численность полуквалифицированных рабочих осталась почти неизменной. В то же время неквалифицированных рабочих стало меньше на 15%, а сельскохозяйственных рабочих (без учета лиц, производящих продукцию в ЛПХ для реализации на рынке) — на 40%. Таким образом, опережающие темпы роста демонстрировали наиболее квалифицированные профессиональные группы (а также работники сферы обслуживания), тогда как численность наименее квалифицированных групп либо сокращалась, либо оставалась неизменной.

Рисунок 3. Динамика численности различных профессиональных групп, по данным ОНПЗ, 1997—2005 годы (в %)

Сегодня структура российской занятости включает три примерно равные части (табл. 4), состоящие из групп с высокой (руководители, специалисты высшего и среднего уровня квалификации), средней (квалифицированные рабочие, работники, занятые подготовкой информации, работники сферы обслуживания) и низкой профессиональной квалификацией (сельскохозяйственные, полуквалифицированные и неквалифицированные рабочие).

Таблица 4. Распределение занятых в российской экономике по профессиональным группам, 1997 и 2005 гг. (в %)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **1997 год** | **2005 год** |
| Руководители | 6,3 | 7,0 (7,2) |
| Специалисты высшего уровня квалификации | 14,8 | 16,9 (17,5) |
| Cпециалисты среднего уровня квалификации | 15,0 | 11,2 (11,7) |
| Служащие, занятые подготовкой информации | 3,2 | 3,1 (3,2) |
| Работники сферы обслуживания | 10,8 | 11,9 (11,4) |
| Квалифицированные рабочие сельского хозяйства | 2,8 | 1,9 (14,4) |
| Квалифицированные рабочие промышленности | 17,0 | 16,0 (16,5) |
| Полуквалифицированные рабочие | 14,8 | 12,8 (13,3) |
| Неквалифицированные рабочие | 15,2 | 11,2 (11,6) |

Как профессиональная структура российской рабочей силы выглядит в свете межстрановых сопоставлений? В таблице 5 приведены сравнительные оценки по трем странам — России, Чехии и Германии. Верхнюю ступень в иерархии профессий занимает группа руководителей. В России их насчитывается примерно столько же (в относительном выражении), сколько в Чехии или Германии, — 7%. Вместе с тем, по сравнению с ними она располагает существенно большей армией специалистов высшей квалификации: 16,9% против 10,7-14,4%. Особенно велик этот межстрановой разрыв у женщин. (Например, женщин — специалистов высшей квалификации в России почти вдвое больше, чем в Германии: соответственно 21% и 12%). Зато при переходе на следующую ступень профессиональной иерархии обнаруживается провал: специалисты средней квалификации в России представлены слабо, причем в первую очередь — среди мужчин. Так, если в России на их долю приходится около 9% всех работающих мужчин, то в Чехии и Германии — примерно 21%. Еще более глубокий провал наблюдается в следующей профессиональной группе — «клерках» (в российской терминологии — «служащие, занятые подготовкой информации»). В России к ней принадлежат около 6% среди женщин и менее 1% среди мужчин. Аналогичные оценки по Чехии и Германии в несколько раз выше: соответственно 15—19% и 3—7%. Зато по представительству неквалифицированных рабочих Россия выступает безусловным лидером. Их насчитывается в 1,5 раза больше, чем в Чехии или Германии: 11% против 7—8%.

Таблица 5. Профессиональная структура занятости (в %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональные группы** | **Россия(2005 год)** | **Германия (2004 год)** | **Чехия (2004 год)** |
| **все** | **муж-чины** | **жен-щины** | **все** | **муж-чины** | **жен-щины** | **все** | **муж-чины** | **жен-щины** |
| Руководители | 7,0 | 8,4 | 5,5 | 7,0 | 8,2 | 1,1 | 6,2 | 8,0 | 4,0 |
| Специалисты высшего уровня квалификации | 16,9 | 12,7 | 21,2 | 14,4 | 16,2 | 12,2 | 10,7 | 9 2 | 12,5 |
| Специалисты среднего уровня квалификации | 14,2 | 8,9 | 19,6 | 20,9 | 16,1 | 26,7 | 20,8 | 17,6 | 25,0 |
| Служащие, занятые подготовкой информации | 3,1 | 0,6 | 5,7 | 12,3 | 7,2 | 18,5 | 8,0 | 2,8 | 14,7 |
| Работники сферы обслуживания | 13,9 | 8,1 | 19,9 | 12,2 | 5,8 | 20,0 | 12,3 | 7,8 | 18,2 |
| Квалифицированные рабочие сельского хозяйства | 4,9 | 4,5 | 5,3 | 1,9 | 2,4 | 1,3 | 1,8 | 1,9 | 1,6 |
| Квалифицированные рабочие промышленности | 16,0 | 23 9 | 7,8 | 15,8 | 26,0 | 3 4 | 19,3 | ,30,0 | 5,5 |
| Полуквалифицированные рабочие | 12 8 | 22,0 | 3,4 | 7,3 | 11,2 | 2,6 | 13,5 | 17,6 | 8,2 |
| Неквалифицированные рабочие | 11,2 | 10,8 | 11,7 | 8,2 | 6,8 | 9,9 | 7,4 | 5,2 | 10,3 |

Таким образом, в России профессиональная шкала занятости имеет U-образную форму. По сравнению с другими странами в России обнаруживается непропорционально много работников, с одной стороны, с самой высокой и, с другой — с самой низкой квалификацией. В то же время стране, похоже, недостает специалистов средней квалификации и служащих, занятых подготовкой информации.

В результате, несмотря на, казалось бы, активное развитие сферы услуг, в составе российской рабочей силы по-прежнему широко представлены работники физического труда. В России общее соотношение между «белыми» и «синими» воротничками составляет 55% против 45%, тогда как в Чехии — 58% против 42%, а в Германии и того больше — 67% против 33%. Другими словами, в отличие от отраслевой профессиональная структура российской занятости все еще сохраняет индустриальный характер [1].

2.3 Образовательная структура занятости

В пореформенный период российская экономика продолжала активно вовлекать работников со все более высокой формальной образовательной подготовкой (рис.4). По данным переписей населения, за период 1989-2002 годов численность занятых с законченным высшим профессиональным образованием возросла почти на 30%, с незаконченным высшим — на 80% и со средним профессиональным — почти на 20%. Таким образом, трансформационный кризис не смог прервать долгосрочную тенденцию к опережающему росту численности работников с дипломами вузов и ссузов. Напротив, группы, расположенные в центральной и нижней части образовательной шкалы, быстро сжимались. Так, контингент работников с начальным профессиональным и со средним (полным) общим образованием уменьшился на 1/3, с основным общим — на 2/3*,* а с начальным и ниже — на 90%.

Эта разнонаправленная динамика во многом объяснялась чисто демографическими факторами. Старшие поколения имели в своем составе сравнительно много лиц с низкой и сравнительно мало лиц с высокой образовательной подготовкой. Среди младших поколений ситуация была обратной. Соответственно по мере того, как, достигнув пенсионного возраста, старшие когорты покидали рынок труда, численность работников с основным и начальным образованием сокращалась.

Рисунок 4. Динамика численности занятых с различными уровнями образования, по данным переписей населения 1989 и 2002 годов

И наоборот: по мере того как молодые когорты достигали трудоспособного возраста, поступали в ссузы или вузы, а затем выходили на рынок труда, численность работников со средним и высшим профессиональным образованием возрастала. Похоже, что уже в ближайшей перспективе этот механизм смены поколений приведет к практически полному вымыванию с рынка труда лиц с невысокой образовательной подготовкой. В результате очень скоро российская экономика может столкнуться с острым дефицитом неквалифицированной рабочей силы: либо ее придется «импортировать» из-за рубежа, все активнее привлекая мигрантов, либо резко повышать оплату за подобный труд, делая его более привлекательным для лиц с достаточно высоким образованием.

Наглядное представление об образовательных характеристиках российской занятости дает таблица 6. В настоящее время почти 2/3 российских работников имеют третичное образование — либо высшее (26,3%), либо среднее специальное (35,7%). В структуре занятости па долю закончивших ПТУ приходится 15,3%, закончивших средние школы —- 16,2%. В то же время доля малообразованных работников (с основным образованием или начальным и ниже) составляет менее 7%*.*

Таблица 6. Образовательная структура населения России, по данным переписей 1989 и 2002 годов (в %)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группы но уровню образования** | **Все население в возрасте 15 лет и старше** | **Занятое население в возрасте 15 и старше** |
| **1989 г.** | **2002 г.** | **1989 г.** | **2002 г.** |
| Высшее профессиональное | 11,3 | 16,2 | 11,6 | 23,3 |
| Неполное высшее профессиональное | 1,7 | 3,1 | 1,3 | 3,0 |
| Среднее профессиональное | 19,2 | 27,1 | 24,3 | 35,7 |
| Начальное профессиональное | 13,0 | 12,8 | 17,8 | 15,3 |
| Среднее (полное) общее | 17,9 | 17,7 | 20,8 | 16,2 |
| Основное общее | 17,5 | 13,9 | 13,5 | 5,6 |
| Начальное общее | 12,9 | 7,8 | 6,7 | 0,9 |
| Не имеют начального общего | 6,5 | 1,0 | 1,1 | 0,1 |

Неудивительно, что по формальным признакам российская рабочая сила предстает сегодня как одна из самых высокообразованных в мире. Чтобы поместить российские показатели в сравнительный контекст использовались данные ОЭСР. В России доля лиц с образованием не ниже вторичного (то есть не ниже полного среднего или начального профессионального) является самой высокой среди всех рассматриваемых стран — 89%. Впрочем, практически такие же показатели демонстрируют Чехия, США, Норвегия, Словакия и некоторые другие страны. Гораздо удивительнее, что Россия оказывается лидером и по доле лиц с третичным (то есть высшим или средним профессиональным) образованием — 57%. Это почти на 15 п.п. больше, чем у следующей за ней Канады, и в несколько раз выше, чем у других постсоциалистических стран, где данный показатель не превышает даже 15%. Еще благоприятнее выглядит образовательная структура занятого населения: и по доле работников с образованием не ниже вторичного (94%), и по доле работников с третичным образованием (64%) Россия удерживает первое место в мире. Так, занятых с третичным образованием оказывается в ней (в относительном выражении) в два раза больше, чем в Великобритании, Германии или Франции! Конечно, в значительной мере «первенство» России обеспечивается сверхвысокой пропорцией лиц, имеющих среднее профессиональное образование. Однако и по доле лиц с высшим образованием (21%) Россия входит в группу лидеров. Этот результат нельзя не признать феноменальным — особенно если мы примем во внимание резкое отставание России от большинства рассматриваемых стран по уровню экономического развития (табл. 7).

Таблица 7. Доля лиц с образованием не ниже вторичного и с третичным образованием в возрасте 25-64 года, 2003 год (в %)\*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Страны** | **Все население** | **Занятое население** |
| **Доля лиц с образованием не ниже вторичного** | **Доля лиц с третичным образованием** | **Доля лиц с образованием не ниже вторичного** | **Доля лиц с третичным образованием** |
| Канада | 84 | 44 (22) | 88 | 48 |
| США | 88 | 38 (29) | 90 | 42 |
| Япония | 84 | 37 (21) | 86 | 40 |
| Швеция | 82 | 33 (18). | 85 | 36 |
| Финляндия | 76 | 33 (16) | 81 | 39 |
| Австралия | 62 | 31 (20) | 69 | 36 |
| Норвегия | 87 | 31 (29) | 90 | 34 |
| Великобритания | 65 | 28 (19) | 74 | 34 |
| Южная Корея | 73 | 29 (22) | 75 | 32 |
| Испания | 43 | 25 (18) | 51 | 31 |
| Франция | 65 | 23 (14) | 71 | 27 |
| Германия | 83 | 24 (14) | 88 | 29 |
| Венгрия | 74 | 15 | 85 | 20 |
| Польша | 48 | 14 | 62 | 22 |
| Чехия | 86 | 12 | 92 | 14 |
| Словакия | 87 | 12 (11) | 94 | 15 |
| Россия (2002) | 89 | 57(21) | 94 | 64 |

*\** Не ниже полного среднего или начального профессионального.

\*\* Высшее или среднее профессиональное. В скобках указана доля лиц с высшим образованием.

Как соотносятся между собой отраслевые и образовательные характеристики российской рабочей силы? Обладатели вузовских дипломов предпочитают работать в промышленности (18%), торговле (12%), здравоохранении (9%), образовании (19%) и государственном управлении (свыше 12%). К тем же отраслям тяготеют и выпускники ссузов. В отличие от них работники с начальным профессиональным и средним (полным) общим образованием отдают предпочтение промышленности, строительству, транспорту и торговле (табл. 8). Что касается рабочей силы с основным или начальным общим образованием, то для нее ведущей сферой приложения труда оказывается не промышленность, как для всех остальных групп, а сельское хозяйство. Здесь занято соответственно 31 и 59% работников, принадлежащих к этим группам.

Наиболее знаниеемкими отраслями российской экономики являются информационное обслуживание, деловые услуги, геология, образование, наука, финансы и государственное управление, где высшее образование имеют до *2/3* всех занятых. Противоположный полюс представлен сельским хозяйством, а также транспортом и ЖКХ, где вузовские дипломы есть лишь у 7—14% работников.

Как полученное образование связано с профессиональной принадлежностью работников? Среди обладателей вузовских дипломов подавляющее большинство принадлежат либо к руководителям (17%), либо к специалистам высшей квалификации (62%). Выпускники ссузов чаще всего являются специалистами средней квалификации (37%) или квалифицированными рабочими (14%). Большинство работников с начальным профессиональным образованием трудятся в качестве квалифицированных (32%) или полуквалифицированных (24%) рабочих, а также работников сферы обслуживания (19%). Преобладающей сферой приложения труда работников с законченным средним образованием являются профессии квалифицированных (20%), полуквалифицированных (19%) и неквалифицированных (22%) рабочих, а также работников сферы обслуживания (20%). Примерно в тех же профессиях сконцентрирована и занятость работников с незаконченным средним образованием с той только разницей, что неквалифицированных рабочих среди них существенно больше (около 30%). Кроме того, среди них почти каждый пятый занят сельскохозяйственным трудом (чаще всего в ЛПХ). Чрезвычайно специфичен профессиональный профиль низшей образовательной группы. Видимо, открывающийся перед работниками с начальным образованием выбор крайне невелик: либо становиться неквалифицированным рабочим (28%), либо заниматься сельским трудом (45%), который, напомним, во многих случаях сводится просто к работе на приусадебных или садовых участках. Даже доступ к профессиям полуквалифицированных рабочих или работников сферы обслуживания для них серьезно ограничен (см. табл. 9).

Большинство российских руководителей имеют либо высшее (59%), либо среднее (26%) профессиональное образование. Среди специалистов высшей квалификации вузовские дипломы имеют практически все. Специалисты средней квалификации, как правило, оканчивают ссузы (66%).

Таблица 8. Распределение занятых в российской экономике по отраслям и уровню образования, по данным ОНПЗ, 2004 год (в %)

|  |  |
| --- | --- |
| **Отрасли** | **Группы работников в .зависимости от уровня полученного образования** |
| **Высшее профес-сиональное** | **Неполное высшее профес-сиональное** | **Среднее профес-сиональное** | **Начальное профес-сиональное** | **Среднее (полное) общее** | **Основное общее** | **Начальное общее, не имеют начального общего** | **Всего** |
| Промышленность | 18,3 | 20,5 | 23,0 | 31,9 | 26,0 | 22,1 | 13,1 | 24,0 |
| Сельское и лесное хозяйство | 2,7 | 4,4 | 5,5 | 8,7 | 14,2 | 31,1 | 58,7 | 9,4 |
| Транспорт | 4,3 | 6,4 | 7,1 | 10,9 | 9,2 | 6,2 | 2,4 | 7,5 |
| Связь | 1,1 | 2,0 | 1,9 | 1,1 | 1,6 | 1,2 | 0,9 | 1,6 |
| Строительство | 5,1 | 6,2 | 5,6 | 9,5 | 6,5 | 6,6 | 4,0 | 6,5 |
| Торговля | 11,5 | 20,2 | 16,6 | 17,1 | 18,2 | 12, | 5,5 | 15,6 |
| Информационно-вычислительное обслуживание | 0, | 0,4 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 |
| Операции с недвижимостью | 0,7 | 0,7 | 0,3 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,3 |
| Общая коммерческая деятельность по обеспечению рынка | 1,3 | 1,5 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,5 |
| Геология и разведка | 0,4 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,2 |
| ЖКХ | 2,4 | 4,0 | 4,6 | 6,8 | 6,1 | 5,6 | 5,0 | 4,8 |
| Здравоохранение | 8,7 | 4,9 | 13,1 | 2,7 | 3,9 | 4,3 | 4,0 | 7,3 |
| Образование | 19,4 | 9,8 | 9,1 | 3,4 | 4,5 | 4,4 | 3,0 | 9,1 |
| Культура и искусство | 2,5 | 3,1 | 2,2 | 0,9 | 1,1 | 0,9 | 0,9 | 1,7 |
| Наука и научное обслуживание | 3,5 | 0,9 | 0,7 | 0,5 | 0,5 | 0,3 | 0,1 | 1,2 |
| Финансы | *3,*5 | 2,6 | 1,5 | 0,4 | 0,5 | 0,2 | 0,1 | 1,5 |
| Управление | 11,8 | 10,3 | 6,9 | 4,2 | 5,8 | 3,1 | 1,6 | 7,1 |
| Другие отрасли | 1,6 | 2,1 | 1,2 | 1,2 | 1,4 | 0,8 | 0,7 | 1,3 |
| Образовательная структура отраслей |
| Промышленность | 18,0 | 1,7 | 25,3 | 23,4 | 25,1 | 6,1 | 0,4 | 100 |
| Сельское и лесное хозяйство | 6,7 | 0,9 | 15,0 | 16,2 | 35,0 | 22,0 | 4,2 | 100 |
| Транспорт | 13,5 | 1,7 | 25,1 | 25,5 | 28,5 | 5,5 | 0,2 | 100 |
| Связь | 21.2 | 2,1 | 31,0 | 15,9 | 23,8 | 5,2 | 0,4 | 100 |
| Строительство | 19,6 | 1,9 | 22,7 | 25,7 | 23,0 | 6,7 | 0,4 | 100 |
| Торговля | 17,5 | 2,6 | 28,0 | 19,3 | 27,0 | 5,1 | 0,2 | 100 |
| Информационно-вычислительное обслуживание | 69,1 | 2,9 | 18,7 | 1,0 | 4,3 | 1,0 | 0,0 | 100 |
| Операции с недвижимостью | 49,9 | 4,4 | 22,9 | 6,1 | 14,7 | 2,1 | 0,0 | 100 |
| Общая коммерческая деятельность по обеспечению рынка | 61,5 | 5,8 | 16,5 | 6,1 | 7,6 | 2,4 | 0,0 | 100 |
| Геология и разведка | 38,8 | 1,1 | 26,1 | 12,4 | 17,9 | 3,7 | 0,0 | 100 |
| ЖКХ | 11,4 | 1,0 | 26,9 | 24,6 | 29,1 | 7,7 | 0,7 | 100 |
| Здравоохранение | 28,1 | 1,3 | 47,4 | 6,6 | 12,4 | 3,9 | 0,1 | 100 |
| Образование | 50,2 | 2,1 | 26,2 | 6,6 | 11,4 | 3,2 | 0,2 | 100 |
| Культура и искусство | 34,5 | 3,6 | 34,0 | 9,1 | 15,1 | 3,4 | 0,1 | 100 |
| Наука и научное обслуживание | 66,9 | 1,4 | 11,9 | 6,7 | 8,5 | 1,5 | 0,1 | 100 |
| Финансы | 55,7 | 3,5 | 26,1 | 5,3 | 8,5 | 1,0 | 0,1 | 100 |
| Управление | 39,4 | 2,9 | 21,5 | 10,5 | 18,9 | 2,9 | 0,1 | 100 |
| Другие отрасли | 28,2 | 3,2 | 24,0 | 16,0 | 24,2 | 4,1 | 0,4 | 100 |

Таблица 9. Распределение занятых в российской экономике но профессиям и уровню образования, по данным ОНПЗ, 2005 год (в %)

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы по профессиям** | **Группы работников в зависимости от уровня полученного образования** |
| **Высшее профес-сиональное** | **Неполное высшее профес-сиональное** | **Среднее профес-сиональное** | **Начальное профес-сиональное** | **Среднее (полное) общее** | **Основное общее** | **Начальное общее, не имеют начального общего** | **Всего** |
| ***Распределение образовательных групп по профессиям*** |
| Руководители | 17,0 | 8,9 | 7,1 | 2,0 | 1,9 | 1,0 | 0,4 | 7,0 |
| Специалисты высшего уровня | 61,6 | 14,9 | 5,3 | 0,6 | 0,7 | 0,3 | 0,1 | 16,9 |
| Специалисты среднего уровня | 7,8 | 22,1 | 36,8 | 6,7 | 4,8 | 2,2 | 1,2 | 14,2 |
| Служащие, занятые подготовкой информации | 1,8 | 7,5 | 4,4 | 2,6 | 3,7 | 1,1 | 0,2 | 3,1 |
| Работники сферы oбслуживания | 5,2 | 17,5 | 13,7 | 19,1 | 19,5 | 12,7 | 6,4 | 13,9 |
| Квалифицированные рабочие сельского | 0,8 | 2,9 | 2,5 | 3,2 | 7,9 | 19,9 | 45,3 | 1,9 |
| Квалифицированные рабочие промышленности | 2,7 | 12,0 | 13,9 | 31,6 | 20,1 | 17,5 | 9,8 | 16,0 |
| Полуквалифицированные рабочие | 1,7 | 7,2 | 9,7 | 23,7 | 19,1 | 16,0 | 8,6 | 12,8 |
| Неквалифицированные рабочие | 1,6 | 6,7 | 6,7 | 10,2 | 22,3 | 29,3 | 28,1 | 11,2 |
| ***Образовательная структура различных профессиональных групп*** |
| Руководители | 59,2 | 2,4 | 26,1 | 5,3 | 6,1 | 0,9 | 0,0 | 100 |
| Специалисты высшего уровня | 88,6 | 1,7 | 8,0 | 0,7 | 1,0 | 0,1 | 0,0 | 100 |
| Специалисты среднего уровня | 13,3 | 3,0 | 66,3 | 8,7 | 7,7 | 1,0 | 0,1 | 100 |
| Служащие, занятые подготовкой информации | 14,2 | 4,6 | 36,5 | 15,4 | 26,9 | 2,4 | 0,0 | 100 |
| Работники сферы oбслуживания | 9,0\* | 2,4 | 25,1 | 25,7 | 31,6 | 5,9 | 0,3 | 100 |
| Квалифицированные рабочие сельского | 3,8 | 1,1 | 13,0 | 12,4 | 36,9 | 26,4 | 6,5 | 100 |
| Квалифицированные рабочие промышленности | 4,0 | 1,4 | 22,2 | 36,5 | 28,3 | 7,1 | 0,4 | 100 |
| Полуквалифицированные рабочие | 3,2 | 1,1 | 19,4 | 34,3 | 33,6 | 8,1 | 0,5 | 100 |
| Неквалифицированные рабочие | 3,5 | 1,1 | 15,1 | 16,9 | 44,8 | 16,8 | 1,7 | 100 |

\* Курсивом выделены группы, чей образовательный потенциал недоиспользуется

Среди работников сферы обслуживания преобладают выпускники ссузов, ПТУ и средних общеобразовательных школ. Квалифицированные и полуквалифицированные рабочие распределяются по трем основным группам — со средним профессиональным, начальным профессиональным, а также со средним общим образованием. На каждую из них приходится 20—35% работников, имеющих эти специальности. Наконец, среди неквалифицированных рабочих преобладают выпускники средних школ, доля которых в этой профессиональной группе превышает 40% (см. табл. 9). Напрашивается вывод: в условиях российского рынка труда аттестат о полном среднем образовании уже перестал быть пропуском на «хорошие» рабочие места. Чтобы получить к ним доступ, необходимо идти дальше и получать более высокое образование.

В то же время представленные данные позволяют предположить, что у значительной части российских работников полученное образование является избыточным по отношению к той квалификации, которая реально необходима для работы по избранным ими профессиям. По самым минимальным оценкам, к работникам, чей образовательный потенциал недоиспользуется, можно отнести свыше 10% работником сферы обслуживания, около 20% сельскохозяйственных и около 40% неквалифицированных рабочих (в таблице 9 соответствующие цифры выделены курсивом). Это свидетельствует либо о крайне низком качестве имеющегося у них образовательного потенциала, либо о нерациональном его использовании, когда работники с высокой формальной подготовкой оказываются вынуждены заниматься самыми неквалифицированными видами труда [1].

2.4 Воздействие сдвигов в отраслевой и профессиональной

структуре на образовательную структуру занятости

В образовательной структуре российской рабочей силы в пореформенный период произошли значительные сдвиги. Возникает вопрос: в какой мере улучшение образовательных характеристик российской рабочей силы определялось изменениями ее отраслевых и профессиональных характеристик, а в какой — протекало автономно, вне прямой связи с этими изменениями?

Принято считать, что распределение занятых по отраслям и профессиям — это явление более глубинного порядка, находящееся в более тесной и прямой зависимости от потребностей производства, чем их распределение по уровню образования. В первом приближении та часть изменений в образовательных характеристиках рабочей силы, которая оказывается обусловлена изменениями в ее отраслевых и профессиональных характеристиках, может рассматриваться как выражение возросшего спроса на обученных работников. Оставшуюся часть можно рассматривать как результат их возросшего предложения, то есть как следствие «автономного» развития сферы образования. (В этом случае фактически речь идет об изменениях в образовательной структуре занятости, которые наблюдались *внутри* отдельных отраслей или профессий.)

Конечно, развитие образования во многом определяется социальными и культурными факторами и никогда не находится в абсолютной зависимости от изменений, протекающих в экономике. Более того, рост образовательного потенциала может способствовать росту производительности и эффективности труда в пределах одних и тех же отраслей или профессий. Тем не менее, представляется чрезвычайно важным проанализировать, в какой мере улучшение образовательных характеристик российской рабочей силы в течение пореформенного периода определялось структурной перестройкой экономики, а в какой — протекало автономно. Для этого воспользуемся данными ОНПЗ за 1992—2005 годы, которые позволяют оценить, какая часть изменений в образовательной структуре российской занятости была продиктована: 1) изменениями в ее отраслевой структуре; 2) изменениями в ее профессиональной структуре; 3) их совокупным воздействием.

1. Приводимые в таблице 10 оценки позволяют увидеть, что в пореформенный период изменения в распределении российских работников по уровню образования лишь на 13% диктовались изменениями в их распределении между отраслями, тогда как вклад внутриотраслевых («автономных») факторов достигал 87%. Другими словами, сдвиги в образовательной структуре занятости происходили практически независимо от сдвигов в ее отраслевой структуре. Оценки по отдельным образовательным группам говорят о том же: так, прирост доли работников со средним профессиональным образованием был лишь на 22% обусловлен отраслевой перестройкой экономики, а прирост доли работников с высшим профессиональным образованием и того меньше — всего на 7%.

Таблица 10. Вклад межотраслевых и внутриотраслевых факторов в изменение образовательной структуры занятости, 1992-2004 годы

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Группы работников в зависимости от уровня полученного образования** |
| **Высшее профес-сиональное** | **Неполное высшее профес-сиональное** | **Среднее профес-сиональное** | **Начальное профес-сиональное** | **Среднее (полное) общее** | **Основное общее** | **Начальное общее, не имеют начального общего** | **Всего** |
| Подпериод 1992-2004 годов\* |
| Прирост доли отдельных групп в общей численности занятых, п.п. | 7,48 | 0,23 | -5,27 | 7,87 | -7,82 | -2,49 | 15,6 |
| вклад межотраслевых факторов | 7,1 | 52,0 | 22,0 | 8,9 | 14,8 | 11,8 | 13,4 |
| вклад внутриотраслевых факторов | 92,9 | 48,0 | 78,0 | 91,1 | 85,2 | 88,2 | 86,6 |
| Подпериод 1992-1996 годов\* |
| Прирост доли отдельных групп в общей численности занятых, п.п. | 2,65 | -0,04 | 1,71 | 0,35 | -3,06 | -1,61 | 4,71 |
| вклад межотраслевых факторов | 16,6 | 36,3 | 48,5 | 37,4 | 19,5 | 7,2 | 24,7 |
| вклад внутриотраслевых факторов | 83,4 | 63,7 | 51,5 | 62,6 | 80,5 | 42,8 | 75,3 |
| Подпсриод 1997--2004 годов\*\* |
| Прирост доли отдельных групп в общей численности занятых, п.п. | 3,51 | 0,14 | -6,31 | 11,44 | -3,47 | -3,67 | -1,65 | 15,09 |
| вклад межотраслевых факторов | 8,2 | 39,0 | 6,7 | 0,4 | 8,7 | 10,2 | 8,4 | 5,5 |
| вклад внутриотраслевых факторов | 91,8 | 61,0 | 93,3 | 99,6 | 91,3 | 89,8 | 91,6 | 94,5 |

\* Оценки получены на основе классификации, состоящей из 6 образовательных и 15 отраслевых групп.

\*\* Оценки получены на основе классификации, состоящей из 7 образовательных и 20 отраслевых групп.

При этом между более ранним и более поздним этапами переходного периода имелись серьезные отличия. Если в первой половине 1990-х годов примерно 1/4 всех изменений в распределении работников по уровням образования происходила под воздействием изменений в их распределении по отраслям, то в более поздний период (1997—2004 годы) этот показатель упал до мизерной величины 5,5%. Явное доминирование факторов предложения над факторами спроса прослеживалось в эти годы и для такой важнейшей группы, как обладатели вузовских дипломов: по нашим оценкам, их ускоренный приток на рынок труда не более чем на 10% мог объясняться активным расширением занятости в знаниеемких отраслях.

2. Анализ воздействий, обусловленных перестройкой профессиональной структуры занятости, приводит к сходным результатам (табл. 11). В 1992—1996 годах их относительная значимость была примерно такой же, как и воздействий, связанных с перестройкой отраслевой структуры занятости, — 18,5%. Для периода 1997—2005 годов аналогичный показатель оказывается еще скромнее — 13,4%. Это означает, что изменения в распределении работников по уровню образования происходили не столько за счет изменений в их распределении по профессиям, сколько за счет перекомпоновки их образовательного состава внутри отдельных профессиональных групп.

Таблица 11. Вклад межпрофессиональных и внутрипрофессиональных факторов в изменение образовательной структуры занятости, 1992—2005 годы

|  |  |
| --- | --- |
|  | Группы работников в зависимости от уровня полученного образования |
| **Высшее профес-сиональное** | **Неполное высшее профес-сиональное** | **Среднее профес-сиональное** | **Начальное профес-сиональное** | **Среднее (полное) общее** | **Основное общее** | **Начальное общее, не имеют начального общего** | **Всего** |
| Подпериод 1992-2004 годов\* |
| Прирост доли отдельных групп в общей численности занятых, п.п. | 2,65 | -0,04 | 1,71 | 0,35 | -3,06 | -1,61 | 4,71 |
| из него: |
| вклад межотраслевых факторов, % | 20,0 | 33,7 | 17,9 | 38,0 | 13,6 | 13,3 | 18,5 |
| вклад внутриотраслевых факторов, % | 80,0 | 66,3 | 82,1 | 62,0 | 86,4 | 86,7 | 81,5 |
| *Подпериод 1997—2005 годов*\*\* |
| Прирост доли отдельных групп в общей численности занятых, п.п. | 4,56 | 0,05 | -7,10 | 12,31 | -4,24 | -3,94 | -1,64 | 16,92 |
| из него: |
| вклад межотраслевых факторов, % | 46,7 | 68,1 | 4,9 | 3,3 | 23,1 | 13,5 | 14,4 | 13,4 |
| вклад внутриотраслевых факторов, % | 53,3 | 31,9 | 95,1 | 96,7 | 76,9 | 86,5 | 85,6 | 86,6 |

\* Оценки получены на основе классификации, состоящей из 6 образовательных и 50 профессиональных групп.

\*\* Оценки получены на основе классификации, состоящей из 7 образовательных и 9 профессиональных групп.

Особый случай представляют обладатели вузовских дипломов. В начальные годы реформ их ускоренный приток на рынок труда был практически никак не связан с той ломкой, которой подвергалась в то время профессиональная структура занятости. Но в более поздние годы он стал определяться ею почти наполовину. Однако и тогда «неавтономная» составляющая этого притока (обусловленная межпрофессиональными сдвигами) все равно оставалась меньше, чем «автономная» (не обусловленная ими): 47% против 53%. Другими словами, рост относительной численности работников с высшим образованием в большей мере происходил за счет увеличения их представительства внутри отдельных профессиональных групп, чем за счет вытеснения менее «интеллектуальных» видов профессиональной деятельности более «интеллектуальными».

3. Наконец, в таблице 12 приведены результаты третьего, более сложного варианта расчета. К сожалению, он возможен только для подпериода 1997-2004 годов. Полученные нами оценки свидетельствуют о почти полной независимости изменений в распределении работников по уровню образования от изменений в их распределении как по отраслям, так и по профессиям: суммарный вклад всех «неавтономных» факторов едва превышает 10%. С известным преувеличением можно утверждать, что примерное середины 1990-х годов накопление человеческого капитала в российской экономике стало протекать преимущественно в «автономном» режиме, слабо связанном с перестройкой ее отраслевой или профессиональной структуры.

Таблица 12. Вклад «автономных» и «неавтономных» факторов в изменение образовательной структуры занятости, 1997—2004 годы\*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Группы работников в зависимости от уровня полученного образования** |
| **Высшее профес-сиональное** | **Неполное высшее профес-сиональное** | **Среднее профес-сиональное** | **Начальное профес-сиональное** | **Среднее (полное) общее** | **Основное общее** | **Начальное общее, не имеют начального общего** | **Всего** |
| Прирост доли отдельных групп в общей численности занятых | 3,44 | 0,10 | -6,60 | 11,57 | -3,36 | -3,47 | -1,61 | 15,11 |
| из него |
| вклад межотраслевых факторов, % | 0,4 | 28,7 | 1,3 | 0,1 | 1,9 | 2,6 | 1,6 | 1,2 |
| вклад внутриотраслевых факторов, % | 45,1 | 12,4 | 6,1 | 2,4 | 18,7 | 5,4 | 1,7 | 10,1 |
| вклад «автономных» факторов, *%* | 54,5 | 58,9 | 92,5 | 97,5 | 79,4 | 92,1 | 96,7 | 88,7 |

\* Оценки получены на основе классификации, состоящей из 7 образовательных, 9 профессиональных и 20 отраслевых групп.

Конечно, отсутствие зависимости образовательной динамики от межотраслевых и межпрофессиональных сдвигов не следует интерпретировать как однозначное свидетельство того, что наплыв обученной рабочей силы опережал потребности экономики. Прежде всего само отождествление межотраслевой/межпрофессиональной компоненты с действием факторов спроса, а внутриотраслевой/внутрипрофессиональной компоненты с действием факторов предложения является достаточно условным. Технология и организация производства в рамках одних и тех же отраслей, одних и тех же профессий не остаются неизменными. Усложнение процесса труда может резко повышать как внутриотраслевые, так и внутрипрофессиональные требования к уровню формальной подготовки работников. Для работы на новом, технически более совершенном оборудовании, для освоения новых, более современных технологий может требоваться более образованная и квалифицированная рабочая сила в пределах каждой отдельной отрасли, каждой отдельной профессиональной группы.

И все же мы не склонны недооценивать значимости полученных результатов. Они свидетельствуют о почти полной утрате связей между сдвигами в образовательной структуре занятости и сдвигами в ее отраслевой и профессиональной структуре на более позднем этапе переходного процесса. Начиная со второй половины 1990-х годов рост образования российской рабочей силы направлялся факторами, действие которых распространялось на все отрасли и профессии, но которые имели при этом достаточно отдаленное отношение к процессам реструктуризации экономики [1].

**3.Социология труда**

Переход к рыночным отношениям (в новых российских условиях) принципиально изменил отношение не только к труду как таковому, но и к научному труду, в частности. Десятилетиями формировавшееся в Советском Союзе социа­листическое отношение к труду поразительно быстро исчеза­ло, уступая место фантастически трансформированным «про­тестантским ценностям капитализма». В этих условиях требовалось создать некую новую доктрину труда, отражаю­щую его новое видение, соответствующее новым изменяю­щимся социальным и экономическим условиям. И препода­вать' социологию труда нужно было по-новому. Но в конце 1990-х годов прочитать об этом было негде. у Так или иначе курс был подготовлен. При этом имевшу­юся литературу и излагавшиеся в ней подходы к трактовке труда и трудовых отношений приходилось заново переосмыс­ливать, вносить современное понимание, и очень хотелось, чтобы, наконец, появилась литература, представляющая труд в контексте происходящих изменений. ''И вот летом 2006 г. Ж. Т. Тощенко предложил для публи­кации в журнале «Мир России» статью «Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения)», а затем и саму рецензируемую монографию. Во введении к ней автор писал: «Социология труда как специальная социологическая теория нуждается в том, чтобы в ее осмыслении, во-первых, был повышен уровень теоретического обобщения, чтобы она не выглядела как набор актуальных, важных, но не упорядоченных логикой социальных проблем; во-вторых, произведен критический отбор того лучшего, что накоплено в отечественной (и в связи с ней мировой) практике решения социальных задач производства, касающихся всего спектра трудовой деятельности людей.

Социально-трудовые отношения в современной России претерпевают кардинальные изменения. Социальная практи­ка показывает жизненность и востребованность идей, к которым шла социология в течение всего XX в. Причем отечественный опыт оказался неотделим от мировой практики, от тех попыток и находок, которые были апроби­рованы во многих индустриально развитых странах.

В статье делается попытка осмыслить российские реалии, сопоставить их с опытом других стран с принципиально новых позиций: как наука и производство взаимно обогащали друг друга, и как именно это взаимодействие способствовало успеху в решении социально-экономических проблем»[[1]](#footnote-1).

Социология труда - дисциплина очень непростая, как не просто и само понятие труда. При всей очевидности того, насколько труд значим и важен в жизни общества, челове­чество никогда не рассматривало труд как нечто увлека­тельное и интересное. Осознавая всю важность труда, человек инстинк­тивно противится труду как чему-то крайне тяжелому и нежелательному.

Автор использовал оригинальный подход - социология труда в монографии рассматривается сквозь призму челове­ческих резервов. Автор не ограничивается рассмотрением возможных резер­вов труда, а анализирует их в контексте тех объективных потребностей, которые возникали в процессе развития и функционирования производства. Новизна подхода состоит и в том, что проблемы труда он рассматривает в неразрывном единстве науки и практики, поскольку именно в сфере труда это единство представляется наиболее тесным. Так была определена структура работы, поскольку, по мысли автора, содержание труда раскрывается не в одной главе или параграфе, а в связи с анализом и экономического, и технологического, и социально-психологического, и творчес­кого человека. Причем на каждом новом этапе (каждой новой грани человеческих возможностей) содержание труда имеет свою специфику, свой аспект толкования и примене­ния.

Во второй половине XX в. понятие труда чрезвычайно обогащается. В наибольшей степени это связано с переходом к ин­формационному постиндустриальному обществу. Причем для российского общества этот переход усложняется еще и тем, что вступление в эпоху информатизации труда, усложнения его содержания совпало по времени с переходом к рыноч­ным экономическим отношениям, что также вносит суще­ственные коррективы и в общественное мировосприятие в целом, и, в частности, трансформирует сложившийся поня­тийный аппарат.

За не такой уж долгий век своего существования социо­логия труда пережила множество перемен, было сделано много открытий, каждый раз как бы заново менявших содержание этой научной дисциплины. Причина - именно в тесной связи науки и меняющихся практических потребнос­тей. Отношение к труду во второй половине XIX - XX вв. пережило массу самых неожиданных, но оправданных тре­бованиями времени превращений, что не могло не отра­зиться на формирующейся области социологии. Ж. Т. Тощен­ко тщательно рассматривает все этапы эволюции социологии труда, сопоставляет западные и отечественные подходы, концепции, новации. В монографии история социологии тру­да излагается очень живо и увлекательно и сопоставима с историей техники и научных открытий.

 Новое прочтение социологии труда трактуется автором в том смысле, что «социальные проблемы труда анализируют­ся не только в ракурсе, который видится исследователю при изучении современных реалий, а в единственном генезисе идей, их изменения, использования и применения». Автор книги пишет, что в этом жизненном (научном и практическом) процессе постоянно переплетались и взаимо­действовали две линии. С одной стороны, в процессе непре­рывного совершенствования техники, технологии и организа­ции производства возникали не только собственные проблемы, но и необходимость учесть возможности их социального решения, оценить их социальное звучание, предвидеть соци­альные последствия их реализации. С другой стороны, раз­витие самого человека как работника сопровождалось реше­нием не только утилитарных задач - как лучше организовать трудовой процесс, но и постоянным раскрытием и использо­ванием его возможностей, его сущностных сил в других сферах повседневной жизни.

 Важно, что новое прочтение социологии труда Ж. Т. Тощенко дополняет анализом современной ситуации в сфере труда. Особенно важно это в условиях изменяющейся Рос­сии. Автор книги подробно излагает историю социологии труда в России. Читателю будет интересно прочитать не только о выдающихся исследователях начала XX в. - Гастеве, Керженцеве, Струмилине и их ставших классическими работах, но и об исследованиях, проводившихся в разных городах России, представителями разных социологических школ, а также о наших современниках, ученых, развивавших социологию труда во второй половине XX в., коллегах по научному сообществу, соратниках, учителях, друзьях. Береж­но Ж.Т. Тощенко описывает этапы становления советской социологии труда, отмечает ее успехи, сожалеет о резком снижении интереса в 1990-х годах. Были годы, когда соци­ология труда представляла передовые рубежи отечественной социологии. Одна за другой выходили в свет книги «Человек и его работа», «Человек после работы» и др. На 1970-1980-е годы пришелся расцвет промышленной социоло­гии. Автор пишет, что в это время было создано более 500 эффективно работавших заводских социологических служб.

К сожалению, последние десятилетия свидетельствуют скорее об упадке социологии труда в России, чем о ее процветании. В 1990-х годах социологические службы на предприятиях практически исчезают. Почти сошли на нет и некогда многочисленные исследования в сфере социологии производственного коллектива, решавшие вопросы адаптации и профессионального подбора кадров, стабилизации и теку­чести кадров, мотивации и стимулирования труда.

Но Ж. Т. Тощенко отмечает при общем спаде и позитив­ные тенденции. Он пишет о новом тематическом сдвиге в исследованиях в начале 1990-х годов. Социологи обратились к изучению трудовых конфликтов и забастовок рабочих, экономической преступности и ее социальных последствий, рынка и поведения потребителей, многообразия форм соб­ственности на производстве, занятости и безработицы, пред­принимательства и других новаций отечественной экономи­ческой и трудовой жизни.

 При всех изменениях в жизни и в социально-экономиче­ской ситуации в стране человек не может перестать рабо­тать, и этот феномен неизбежно остается предметом изуче­ния представителей разных наук, прежде всего социологов [2].

**Заключение**

Как показал анализ, в пореформенный период структура российской занятости претерпела кардинальные изменения и во многих отношениях стала более «стандартной». Так, наблюдалось резкое сжатие вторичного сектора экономики с параллельным расширением третичного сектора, в результате чего основная часть российской рабочей силы оказалась сконцентрирована в сфере услуг. Правда, распределение работников по отраслям внутри самого третичного сектора выглядит достаточно необычно — из-за явно выраженной смещенности от деловых услуг в пользу социальных.

Можно говорить также и о тенденции к «нормализации» профессиональной структуры занятости. Однако многие специфические черты сохраняются. Например, по международным меркам в составе российской рабочей силы сверхпропорционалыю представлены наиболее и наименее квалифицированные профессиональные группы, тогда как профессиональные группы средней квалификации все еще представлены слабо. При этом в большинстве случаев отклонения в профессиональной и в отраслевой структуре занятости взаимосвязаны: высокий удельный вес специалистов высшего уровня квалификации можно считать естественным коррелятом активного развития сферы социальных услуг.

Однако самая сильная печать «атипичности» (можно сказать — уникальности) лежит, несомненно, на образовательной структуре российской рабочей силы. По доле работников с третичным образованием Россия прочно удерживает первое место в мире, а по доле работников с вузовскими дипломами входит в группу лидеров. Для страны с не слишком высоким уровнем экономического развития, лишь недавно вышедшей из глубокой и затяжной трансформационной рецессии, подобное достижение нельзя не признать поразительным.

Естественно, это заставляет задаться вопросом: как столь «нестандартная» структура распределения работников по уровню образования стыкуется с гораздо более стандартной структурой их распределения по отраслям и профессиям? Чтобы ответить на него, можно разработать подход, позволивший оценить зависимость динамики образования от межотраслевых и межпрофессиональных сдвигов. Согласно полученным оценкам, в начальный период (1992—1996 годы) изменения в образовательной структуре российской занятости на 20—25% определялись изменениями в ее отраслевой и профессиональной структуре. Однако примерно со второй половины 1990-х годов образовательная динамика приобрела автономный характер, мало связанный с процессами реструктуризации экономики, ее отраслевой или профессиональной перестройкой.

Несмотря на известную условность этих оценок, достаточно тревожным симптомом является тот факт, что в России с середины 1990-х годов вклад межотраслевых и межпрофессиональных сдвигов в изменение образовательной структуры занятости уменьшился до крайне незначительной величины. Система образования демонстрировала слабую восприимчивость к импульсам, исходившим от процессов реструктуризации экономики, и по большей части развивалась в соответствии со своей «внутренней» логикой. Неудивительно поэтому, что уже сейчас многие из тех, кто получили высокую формальную подготовку, вынуждены трудиться на рабочих местах, не требующих высокой квалификации.

В перспективе расхождения между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест скорее всего будут нарастать. Ожидать этого заставляют прогнозы эволюции образовательного потенциала российской экономики на ближайшие десятилетия. Можно предложить два достаточно простых варианта прогноза развития событий. Во-первых, в качестве отправной точки можно использовать данные, характеризующие соотношения между потоками учащихся на различных ступенях системы образования. Согласно этим данным, численность принятых в вузы в 2004 году (без учета тех, кто уже имели высшее образование) соотносилась с численностью получивших двумя годами раньше аттестат об основном общем образовании как 0,66 к 1. Если предположить, что система образования находится в состоянии равновесия, то это будет означать, что из когорт, получающих сейчас основное общее образование, обладателями вузовских дипломов рано или поздно станут 60—65%. Во-вторых, можно воспользоваться данными последней переписи населения, которые содержат информацию о доле лиц, обучающихся в вузах, в составе различных когорт молодежного возраста (от 16 до 30 лет). Просуммировав эти доли и разделив полученную величину на коэффициент 5 (который примерно соответствует средней продолжительности обучения в российской системе высшего образования), можно оценить, каков будет вероятный охват вузовской подготовкой новых поколений, выходящих на рынок труда. По этому варианту прогноза получается, что вузовские дипломы рано или поздно будут вручены примерно каждому второму.

Оба варианта прогноза рисуют идентичный сценарий. Из них следует, что через 30—40 лет российская рабочая сила будет наполовину или даже на две трети состоять из выпускников вузов. Едва ли реально рассчитывать, что экономике удастся создать столько «хороших» рабочих мест, чтобы их хватило для такой огромной массы обладателей вузовских дипломов.

Таким образом, сохранение в будущем экономических преимуществ, которые в российских условиях дает (пока) высокий образовательный потенциал, нельзя считать гарантированным. Ослабление взаимосвязей между экономикой и системой образования может привести к их постепенному размыванию. При сохранении наметившихся тенденций (девальвации академических стандартов обучения, роста спроса на второе высшее образование и т.д.) развитие российского образования вполне может пойти по пути, который описывается в так называемой теории фильтра (образование как средство отбора).

Согласно этой теории, задача системы образования — не столько передача учащимся знаний и навыков, сколько проверка их способностей, которые существуют до и помимо обучения. Чем способнее человек, тем более высоких ступеней образования он достигает; аттестат или диплом всего лишь удостоверяют его более высокую потенциальную производительность и фактически служат «пропуском» на лучшие рабочие места. Опасность подобного механизма отбора в том, что в его рамках рациональное поведение на индивидуальном уровне может порождать иррациональные последствия на уровне всего общества. Допустим, до поры до времени он функционировал успешно и действительно отбирал людей с лучшими способностями, которым, скажем, вручались дипломы о высшем образовании. Но когда высшее образование становится почти всеобщим, сигнал в виде вузовского диплома перестает работать, поскольку лишается информационной ценности. Как в таких условиях станут действовать те, кто обладают лучшими способностями? Чтобы выделиться из массы претендентов на «хорошие» рабочие места, они скорее всего устремятся к получению второго высшего образования. Так «дипломомания» может приобрести характер безостановочного, самоподдерживающегося процесса. Российская система образования уже вплотную приблизилась к черте, за которой может начаться непрерывная «погоня» за дипломами все более и более высокого уровня. Подобная ситуация чревата возникновением глубоких структурных дисбалансов. Из-за обесценения образовательного сигнала работодатели окажутся вынуждены прибегать к более дорогостоящим и менее действенным методам отбора персонала. Еще опаснее, если значительная часть дипломированной рабочей силы окажется вообще вытесненной с рынка труда.

Уже в ближайшие годы российские рынок труда и система образования могут столкнуться со сложным комплексом принципиально новых проблем. Чем раньше они будут осознаны, тем выше шансы, что их удастся преодолеть с меньшими издержками для общества.

**Список использованной литературы**

1. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики. – 2006, – № 10
2. Сидорина Т.Ю. Новый взгляд на социологию труда // ЭКО. – 2007, − № 9
3. Кибанов А.Я. «Экономика и социология труда: Учебник». – М.: ИНФРА-М, 2003
4. Остапенко Ю.М. «Экономика труда: Учеб. пособие». – М.: ИНФРА-М, 2006

5. Тощенко Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. − 2004,− №4

1. Тощенко Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. 2004. №4. [↑](#footnote-ref-1)