

# ЧЕЛОВЕК НА РАБОТЕ: МИР ТРУДА В ОЦЕНКАХ РОССИЯН



## КОЗИНА ИРИНА МАРКОВНА

профессор факультета социальных наук,  
заведующая кафедрой методов сбора и анализа  
социологической информации НИУ ВШЭ

**Д**ля большинства россиян работа — неотъемлемая часть жизни, основной источник дохода и одновременно важнейшее поле личностной самореализации. Положение в сфере труда и занятости определяет социальный статус человека, его самооценку и общую удовлетворенность жизнью. Неслучайно благополучие чаще всего определяется такими обстоятельствами, как «все живы, здоровы» и «есть работа у меня, моих детей».

На протяжении последних десятилетий сфера труда переживает процессы качественных динамических изменений, связанных с тенденциями размывания традиционной модели занятости. Это отражается в сокращении постоянных работников, одновременно развиваются разного рода нестандартные формы занятости, ослабляются позиции трудового законодательства, гарантирующие сохранение рабочего места и социальную поддержку в случае его потери, снижается влияние профсоюзов и т.д. Одним словом, на смену стабильности и защищенности приходит многоликая «гибкость», которая проявляется в изменении режимов занятости и процессов труда, а также в способности людей приспосабливаться к изменившимся требованиям рабочей среды, соответствовать которым для многих становится все труднее.

Состояние и динамика сферы труда характеризуются системой статистических и правовых и социологических индикаторов, которые отражают взгляд на мир труда и положение человека в этом мире изнутри — со стороны непосредственных участников происходящих там процессов — и позволяют оценить явления, неулавливаемые статистикой, такие как социальное самочувствие, настроения, установки и ориентации людей.

Опираясь на результаты опросов ВЦИОМ 1989-2020 гг. ([см. подборку данных](#)), далее я конспективно представлю общую картину социальных настроений, связанных со сферой труда. Остановлюсь на отдельных сюжетах, позволяющих, на мой взгляд, высветить важные черты актуального состояния и проблемные зоны российской социально-трудовой сферы.

## Качество трудовой жизни

Концепция качества трудовой жизни предполагает комплексный анализ как объективных характеристик работы на уровне индивидуальных работников, так и субъективно ощущаемого благополучия. Для этого измеряется удовлетворенность разными сторонами трудовой жизни. Например, оцениваются факторы производственной среды, влияю-

щие на благополучие, здоровье и работоспособность человека: стабильность рабочего места, оплата, условия и содержание труда, доступ к базовым социальным гарантиям и дополнительным льготам, возможности профессионального и личностного развития, отношений на работе и пр.

### **Удовлетворенность трудом и «хорошая работа»**

Обобщающий субъективный показатель качества трудовой жизни — общая удовлетворенность трудом. Значение этого показателя имеет положительную динамику — доля людей, удовлетворенных своей работой, с 2004 до 2019 г. увеличилась на 10 п.п., составив 79% (в основном за счет роста доли наиболее оптимистично настроенных работников, «полностью удовлетворенных» работой). Позитивные сдвиги наблюдаются и в оценках отдельных аспектов трудовой ситуации, таких как порядок, формы, своевременность выплаты заработной платы; условия и безопасность труда; обеспеченность социальными благами со стороны предприятия. Отрицательную динамику демонстрирует только один показатель — на 5 п.п. снизилась удовлетворенность отношениями с руководством.

Значение остальных показателей осталось примерно на том же уровне. Нужно отметить, что с начала 2000-х годов практически все показатели постепенно росли до тех пор, пока валютный кризис 2014 г. не «уронил» большинство из них до уровня 2005 г.

Чем россиян устраивает их работа? По последним замерам (2015-2018) общая картина вырисовывается следующая.

Выше всего оцениваются отношения с коллегами: доля удовлетворенных общением на работе стабильно составляет около 90%. Почти так же высоко оценивается такой важный аспект защищенности работника, как порядок выплат заработной платы. Это хороший показатель и хороший результат, который демонстрирует, что ситуация с регулярностью выплат и колебаниями размера заработной платы практически полностью

нормализовалась, отражает увеличение числа работников с устойчивым заработком. В то же время не наблюдается каких-либо признаков того, что российская сфера труда выбирается из зоны «всех оттенков серого» — по-прежнему многие (21% в 2016 г.) целиком или частично получают зарплату «в конверте». Замыкает группу наиболее высоко оцененных характеристик работы охрана и безопасность труда.

Несколько ниже удовлетворенность отношениями с администрацией. Как уже упоминалось, это единственный показатель с негативной динамикой, что, конечно, не радует, но и совсем не удивляет, поскольку давление на сотрудников постоянно усиливается, а защититься им нечем. Речь об этом пойдет дальше.


Содержанием своего труда удовлетворены 73% работников, обеспеченностью социальными благами со стороны предприятия — 59%. Этот показатель «подрос» больше всего — на 15 п.п. Речь идет о таком важном источнике социальных благ, как дополнительные услуги и выплаты социального характера, предоставляемые работодателем на добровольной основе дополнительно к базовым трудовым гарантиям. Сейчас это практикуют порядка 80% российских предприятий и организаций. Объем предоставляемых услуг колеблется в зависимости от размера предприятия — чем больше компания, тем «толще» пакет. Типичный набор включает оплату мобильного телефона, обедов, компенсацию транспортных расходов. Многие компании практикуют медицинское страхование сотрудников, и это, пожалуй, самая значимая тенденция.

Возможностями переобучения, повышения квалификации на рабочем месте удовлетворены 53% работников, возможностями карьерного роста — 48%.

Наконец, за все годы опросов самой низкой была удовлетворенность размером зарплаты — 34% и работой профсоюзной (или иной рабочей организации) — 36%.

Удовлетворенность трудом — относительно «слабый» показатель. Высокая удовлетво-

ренность может означать не только степень субъективного благополучия, но и заниженные притязания. Поэтому измерение удовлетворенности обычно дополняется выявлением наиболее важных параметров работы, формирующих представления о «хорошей работе». Для российских работников сегодня в безусловном приоритете — размер заработной платы. Далее следуют те аспекты работы, которые объединяются в категории «стабильность» и «гарантии». Такие представления о «хорошей работе» полностью перекликаются с разработанной МОТ концепцией достойного труда<sup>1</sup>, где «достойная» работа идентифицируется в первую очередь по степени защищенности работников от рисков прекаризации. При всем многообразии современной сферы труда влияние этих ключевых характеристик работы на социальное самочувствие работников остается наиболее явным и прямым.

 **Размер заработной платы — ключевая характеристика, по которой оценивается рабочее место.** Незрелость системы социальных амортизаторов и фактическое отсутствие гарантий базового дохода выводят проблему доходов населения преимущественно в сферу труда. Суждение «Работа — это, прежде всего, источник получения средств к существованию», с которым согласны две трети респондентов, вовсе не означает, что в этом для них заключается единственный смысл работы, просто это наиболее точно описывает их жизненную ситуацию. В отличие от большинства развитых стран, в России наличие оплачиваемой занятости по-прежнему далеко не всегда означает наличие достаточного дохода. Доля «работающих бедных» за последние годы снизилась, но к категории низкооплачиваемых работников (с уровнем зарплаты ниже 2/3 медианы почасового заработка) сегодня относится каждый четвертый занятый в экономике<sup>2</sup>.

Как правило, чтобы обеспечить достойный доход, люди готовы работать больше (и дольше). Об этом свидетельствует, например,

отношение к такой гуманной идее, как сокращение рабочей недели (четыре дня в неделю вместо пяти), которую не поддерживают 82% опрошенных, справедливо полагая, что это неизбежно приведет к снижению зарплаток. При этом большинство респондентов уверены, что размер их зарплаток мало зависит от трудовых усилий. На вопрос «Как Вы считаете, если Вы станете работать больше или более качественно, Ваша заработная плата вырастет или нет?» 68% опрошенных ответили отрицательно.

### Условия труда: вы этого достойны?

Оценка условий и безопасности труда — один из тех показателей, по которым наблюдается отчетливая положительная динамика. Уровень удовлетворенности условиями труда вырос за последние годы на 12 п.п., а доля тех, кто негативно оценивает условия, в которых работает, сократилась в пять раз — с 30% до 6%.

Эти позитивные сдвиги объясняются (1) сокращением доли профессиональных занятий, сопряженных с вредными и опасными условиями труда, и изменением трудовых локаций — перемещением значительной части работ из производственных цехов в безопасные офисы, (2) усилением государственного контроля и повышением ответственности работодателей за создание безопасных условий труда.

Между тем в структуре трудовых предпочтений российских работников безопасные условия труда и забота о собственном здоровье занимают далеко не самое важное место. «Хорошие условия труда» как условие выбора работы рассматривает только каждый пятый респондент, а среди характеристик желаемого рабочего места «забота о здоровье и безопасности сотрудников, условиях их труда» находится на «почетном» седьмом месте. Ответственность за свое здоровье и безопасность на работе возлагается на разных акторов (в основном на адми-

1 ILO (2012) Decent work indicators: concepts and definitions. ILO manual / First edition. Geneva.

2 Источник: Росстат: Индикаторы достойного труда — 2019

нистрацию), только 42% респондентов признают, что этим следует озаботиться и самим работникам. Каждый третий респондент беспечно считает допустимым нарушение правил техники безопасности.

Похоже, на сегодняшний день старая и очень острая проблема России, связанная с широким распространением занятости в опасных и неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, в общем и целом благополучно решается. Новой (и сложной) задачей государственной и корпоративной политики в сфере охраны труда становится профилактика воздействия негативных факторов, вызванных изменением социально-организационных контекстов труда. Эксперты в области безопасности труда давно бьют тревогу по поводу возрастания рисков для физического и психического здоровья работников вследствие внедрения технологических и организационных процессов, ведущих к интенсификации труда, усилению контроля и расширению требований к личной эффективности, размыванию границ между работой и личной жизнью. Эти изменения способствуют формированию достаточно агрессивной рабочей среды, в которой повышенное напряжение и стресс становятся привычным атрибутом самых разных видов трудовой деятельности. В России постоянное напряжение и стресс на работе испытывает каждый пятый работник. В зоне повышенного риска — руководители, специалисты высшего уровня квалификации и квалифицированные рабочие, занятые обслуживанием установок и машин<sup>3</sup>.

Распространение труда, сопряженного с высокой психологической нагрузкой, сопровождается ростом продолжительности рабочего времени: доля занятых свыше 44 часов в неделю за последние восемь лет возросла на 16 п.п. от 30% до 46%. Для каждого четвертого рабочая неделя растягивается до 60 и

более часов (доля работников с такой сверхнормативной занятостью увеличилась вдвое).

Предупреждение и регулирование психосоциальных рисков на работе признается одной из ключевых проблем современной сферы труда, актуальной для большинства стран, профессий и работников<sup>4</sup>. В этом плане российская ситуация специфична: психологические перегрузки и стресс воспринимаются россиянами в качестве нормы трудовой жизни, неотъемлемого условия успешной трудовой карьеры<sup>5</sup>. Люди привыкают, адаптируются, «сидят на таблетках», изо всех сил пытаются соответствовать «требованиям, предъявляемым современным миром труда».

## Работники, профсоюзы и администрация: война или мир?

Среди негативных моментов в оценке сферы труда наиболее значимыми выглядят факторы, свидетельствующие о слабости системы (институтов) защиты трудовых прав и представительства интересов работников. Определенный позитив можно найти в том, что с середины 2000-х годов, примерно в 2,5 раза сократилась доля совсем пессимистически настроенных работников, считающих, что их права на рабочем месте никто реально не защищает. Однако общая ситуация в области трудовых отношений совсем не радует. Данные опросов населения на протяжении многих лет свидетельствуют о смещении баланса сил в системе отношений «работники — работодатели» в пользу последних. Социальные настроения и установки населения в этой сфере проявляются в поведении в ситуации трудовых конфликтов, отношении к забастовкам и к профсоюзам.

3 Источник: Росстат: [Комплексное наблюдение условий жизни населения — 2018](#)

4 ILO (2016) Workplace Stress: A Collective Challenge. Geneva: International Labour Office.

5 Козина И. М., Серезкина Е. В. Производственные факторы стресса в работе российских и французских IT-специалистов // Социологические исследования. 2019. № 5. С. 26-35

### Начальник обидел, начальник и защитит

О масштабах противоречий в трудовой сфере и способах их разрешения можно судить только по данным социологических исследований, поскольку статистика фиксирует лишь трудовые споры, рассматриваемые в судебном порядке и зарегистрированные забастовки. Согласно результатам опроса 2019 г., за последние пять лет с нарушением своих трудовых прав сталкивался каждый пятый российский работник. Само по себе это мало что объясняет, значение имеют те стратегии, к которым прибегают люди, оказавшись в таких ситуациях. Здесь просматриваются два важных момента, характеризующие общий настрой работников. Во-первых, это выраженное нежелание вступать в конфронтацию с администрацией. Многие даже не пытались отстаивать свои интересы, заведомо определив себя проигравшей стороной: 22% ничего не предпринимали, смирившись с ситуацией; 9% реагировали рестрикционистским поведением («стал меньше работать»), а 27% — просто уволились. Во-вторых, в качестве наиболее приемлемого способа восстановления нарушенного права выступает обращение к руководству (как правило, это «ближнее начальство» — непосредственные руководители, которые могут выступить посредником в переговорах с администрацией). К такому способу прибегал каждый четвертый респондент, имеющий опыт участия в трудовых конфликтах. Другие способы практикуются гораздо реже: 11% обращались в суд, 7% — в профсоюзную организацию; 5% использовали личные связи; 3% «отстаивали свои права силой или угрозой силы» (чтобы это ни значило), еще 2% пытались оказать давление на администрацию через участие в коллективных акциях протеста. Судя по данным прошлых лет (2009-2014 гг.), разрешить конфликтную ситуацию удастся примерно в половине случаев. Эффективно разрешает конфликт судебное разбирательство: по статистике 95% судебных решений по делам, связанным с нарушениями в трудо-



вой сфере, выносятся в пользу работников<sup>6</sup>. Другое дело, какими издержками для работника обернется такая «победа».

Судя по способам реагирования работников на возникновение противоречий в трудовой сфере, довольно сложно определить, какие настроения и ориентации преобладают. С одной стороны, обращение к руководству и переговоры рассматриваются многими не только как возможная и необходимая мера, но и как наилучший способ разрешения конфликтов. И в этом можно усмотреть ориентацию на патернализм, унаследованный от советского периода, или ориентацию на сотрудничество (в рамках популярной идеи гармонизации интересов всех и вся в пространстве организации по типу «все в одной лодке»). С другой стороны, можно наблюдать проявления открытой или скрытой (латентной) конфронтации, которая, видимо, преобладает. Так, две трети респондентов утвердительно ответили на вопрос «Есть ли в нашем обществе противоречия, неприязнь между руководящими работниками и простыми рабочими, служащими/предпринимателями и наемными работниками?». В актуальном российском контексте такой тип отношений было бы правильнее квалифицировать как латентно-конфронтационные.

### Возможны ли забастовки?

Отношение к такой легитимной форме организованного коллективного протеста, как забастовка, в России неоднозначное. Целые поколения россиян выросли на восприятии

<sup>6</sup> Источник: данные Судебного департамента при Верховном суде РФ (Рассмотрение трудовых споров в судах первой инстанции).

забастовки как разрушительного по своей природе феномена, стоящего в одном смысловом ряду с классовой борьбой, революцией, «бульжником в руке пролетариата» и пр.<sup>7</sup> А в опыте следующих поколений нет ничего, что могло бы сформировать хоть какое-то осознанное отношение к забастовке, потому что, в отличие от соседней Европы, бастующей много и от души, в России о рабочем движении почти забыли.

Тем не менее результаты опросов посткризисного 2009 г. показывают, что две трети населения признают допустимость забастовок как способа решать проблемы работников и за 30 прошедших лет никаких заметных изменений в раскладе мнений на этот счет не наблюдается. В отличие от протестов политического характера, которые «раскалывают» общество на сторонников и противников, в случае коллективных выступлений в защиту социально-экономических прав люди в большинстве своем принимают сторону «слабых». Не считали нужным поддерживать бастующих только 20% респондентов. В то же время среди «действенных способов» поддержки бастующим наибольшее число голосов набирали не требующие больших издержек: каждый четвертый высказался в пользу митингов и сбора подписей, а «сбор денег, продуктов, вещей для бастующих и их семей» и забастовок солидарности (они запрещены законом) назвали по 12% респондентов. Оценить количество высказавших готовность принять участие в забастовке по имеющимся данным не получается, но их, видимо, немного.

Каким образом такой в целом положительный настрой на поддержку забастовок и бастующих может проявиться на поведенческом уровне, судить сложно. Информация о протестах экономического характера настолько фрагментарна и противоречива, что не то что качественные моменты (проблемное поле конфликтов, участники и т.д.), но даже примерные масштабы прикинуть проблематично. Росстат меланхолично фикси-

рует единичные случаи забастовок. Независимые мониторинги – сотни трудовых протестов в разных формах и с неясным исходом, которые постоянно вспыхивают и гаснут в разных регионах<sup>8</sup>. «Новые» профсоюзы тоже время от времени будоражат общественное мнение яркими протестными акциями, и вся страна за этим с интересом наблюдает. Все эти фрагменты пазла пока не складываются в общую картину. Между тем забастовка в ее классической форме, когда останавливается производство и собственник несет реальные убытки, наверное, остается наиболее действенным способом противостоять односторонней реструктуризации организованного коллективного протеста и принудительного формирования более выгодных условий трудовых контрактов (вспомним про проблему с зарплатами, которые многих не устраивают, но никем не оспариваются). Кроме того, открытый, четко сформулированный и организационно оформленный конфликт несет меньшие риски для производства и социальной стабильности, чем выплескивающаяся (часто с предприятий на улицы) аморфная социальная агрессия.

### **Профсоюзы, вернитесь!**

Несбалансированность российской системы трудовых отношений обычно связывают со слабостью профсоюзов как основного института, призванного представлять интересы работников. Российские профсоюзы, охватывающие сегодня 31% занятых в экономике<sup>9</sup>, имеют свою специфику и подвергаются постоянной критике за неистребимые советские корни, включенность в корпоративные структуры и, следовательно, отсутствие доверия и реальной поддержки со стороны своих членов. Данные общероссийских опросов демонстрируют снижение доверия населения к профсоюзам в течение всего пореформенного периода: если в 1989 г. невысокого мнения о роли профсоюзных организаций в стране придерживались 52%

7 Козина И. М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13-24.

8 <http://www.trudprotest.org/>

9 <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>

## Профессии: инженеру хорошо, а доктору лучше

респондентов, то к 2019 г. их доля выросла до 82% (по сумме ответов «играют незначительную роль» и «не играют никакой роли»).

Мы настолько привыкли ругать профсоюзы, что почти не замечаем, как на фоне дефицита эффективных механизмов взаимодействия с администрацией формируется запрос на представительство интересов и прав работников (и их адекватную институционализацию). В 2019 г. на вопрос о том, нужны ли сегодня в нашей стране профсоюзы, утвердительно ответили 70% опрошенных граждан. Наибольшую популярность идея профсоюзов имеет в молодежной среде — 84% 18-24-летних респондентов дружно высказались в ее поддержку. Мнения по поводу возможностей эффективной работы профсоюзов в современных условиях расходятся, все-таки большая часть респондентов настроены скорее оптимистично, чем пессимистично — 52% против 37%. Очевидно, что развитие рыночных отношений, небольшие, но уже заметные подвижки в развитии гражданского общества и, наконец, смена поколений оказывают влияние на социальное настроение и ориентации людей.

Вопрос о том, имеет ли российское профсоюзное движение шанс выйти из кризиса, в котором оно пребывает все последние годы, остается открытым. Сегодня мы наблюдаем процесс самоорганизации работников даже в самых неожиданных сферах — среди специалистов IT-сферы, курьеров, операторы колл-центров и пр. Пока они объединяют узкий слой радикально настроенных работников, но в долгосрочной перспективе не исключено возникновение на их основе обновленных, «боевых» профсоюзов, готовых к представлению интересов новых типов работников, к действиям на новых рабочих местах и к функционированию в новых формах организации.

Престиж профессии связан с групповыми представлениями о социальном статусе и может выступать одним из факторов, объясняющих (и даже и предсказывающих) поведение людей в ситуации профессионального и образовательного выбора. Шкала престижа фиксирует положение профессии на определенной ступени социальной иерархии, и любые подвижки маркируют изменения статусного порядка и стоящих за этим социальных процессов. Во всем мире рейтинг профессий достаточно устойчив и характеризуется тем, что профессии интеллектуального труда располагаются выше профессий физического труда. Эти свойства присущи и российской шкале, но она имеет свои особенности: профессии квалифицированного физического труда находятся несколько выше, а рутинные офисные занятия — несколько ниже по сравнению с международной шкалой<sup>10</sup>.

В рейтингах престижа профессий, сформировавшихся в советский период на основе специальных исследований, лидирующие позиции занимали традиционные профессии российской интеллигенции: врачи, инженеры и научные работники, среди которых лидировали физики и математики. Отметим, что профессия врача обладает особым сакральным статусом в силу специфики своего труда (как писал Э.Хьюз, «там, где кончается работа любого врача, начинается работа могильщика»<sup>11</sup>) и в любое время и в любом обществе занимает высшие позиции на шкале престижа. Профессии ученых и инженеров в советской экономике, ориентированной на крупную индустрию и идеи научной организации труда, были чрезвычайно важны. Особым статусом наделялась профессия инженера — инженерно-технические работники рассматривались в качестве ключевой составляющей социальной группы советской трудовой интеллигенции: труд инженера тесно связан с реальным промышленным производством, а, следовательно, не только

10 Бессуднов А. Р. (2009) Социально-профессиональный статус в современной России // Мир России: Социология, этнология. Т. 18. № 2. С. 89-115.

11 Хьюз Э. (2009) Социальная роль и разделение труда // Социологические исследования № 8. С. 46-52 (пер. В. Г. Николаев).

технологически, но и идеологически близок к рабочему классу<sup>12</sup>.

В середине 2000-х годов иерархия профессий отражала уже другую систему ценностей: привлекательность профессий в значительной степени определялась ориентацией на ее рыночные атрибуты — доходность, возможности карьерного роста и пр. Неизменной на шкале престижа осталась позиция профессии врача, а места в рейтинге, занимаемые ранее профессиями ученого и инженера, перешли к профессиям юриста и экономиста.

Прошло еще десять лет, и к вершине общественной пирамиды взошли другие профессии. При этом профессия врача ушла «в отрыв», набирая в два раза больше голосов. Вторую позицию на шкале занимает новая актуальная профессия — программист, третье место у группы профессий с примерно равным статусом: инженер, рабочий, юрист и педагог. Как «привет из прошлого» в группе лидеров появляются квалифицированные рабочие и возвращается «морально устаревшая» профессия инженера, вошедшая в группу профессий STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), признанных ключевыми для развития модернизационных процессов. Инженеры и рабочие опять в почете и востребованы как в новых «постиндустриальных» секторах экономики, так и в «старых», традиционных отраслях промышленности. Одновременно происходит девальвация профессии экономистов, на замену которым приходит профессия педагога, с советских времен занимавшая позицию в середине шкалы. Перегруппировка профессий на шкале престижа отражает изменения статусов отраслей экономики: промышленности — вследствие технологических инноваций, образования — вследствие активного внедрения рыночных элементов в работу отрасли.

Шкала престижа (привлекательности) профессий во многом совпадает со шкалой доходности профессий и совсем не совпадает со шкалой доверия профессиям (вопрос с заданным перечнем профессий)<sup>13</sup>. Наибольшее доверие граждан вызывают рабочие и военнослужащие, за ними следует группа профессий интеллигенции с примерно равным рейтингом (учитель, инженер и, наконец, вернувшиеся хоть в какой-то рейтинг ученые и преподаватели вузов). Середину шкалы занимают врачи и священнослужители, затем идут традиционно нелюбимые населением представители всех ветвей власти, включая «четвертую» власть — журналистов, и завершают рейтинг совсем «подозрительные персонажи» — бизнесмены и политики.

Наконец, последняя шкала, назовем ее шкалой востребованности, отражает структуру спроса на рынке труда (в отличие от шкалы престижа, которая отражает структуру спроса на рынке образовательных услуг). Респондентам предлагалось выбрать из предложенного перечня наиболее привлекательные для жителей их населенного пункта группы занятий. Наиболее привлекательными (доступными в плане трудоустройства, поскольку респонденты проецировали это на реальную ситуацию на рынке труда в своем городе, селе и пр.) стали рабочие места промышленных рабочих и работников торговли — продавец, консультант, кассир и пр. Следующую группу составили работники сервиса, строительства и бюджетники (образование и здравоохранение). Результаты наглядно иллюстрируют «пирамиду престижа»<sup>14</sup>: ее вершину составляют наиболее привлекательные, но малодоступные профессии, а основание — наименее привлекательные, но с самым большим спросом.

12 Виноградова Е., Козина И.М. (2016) Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 1. С. 215-230.

13 Разница в методических решениях не позволяет делать корректные сравнения.

14 Шубкин В.Н. (2010) Социология и общество: Научное познание и этика науки. Монография. М.: ЦСПиМ.



## Работа «на себя»: кто хочет «на свободу»?

В силу разного рода обстоятельств уровень предпринимательской активности населения остается крайне низким, и российская сфера занятости предстает пространством преимущественно наемного труда: доля работающих «не по найму» (от ремесленников, представителей «гаражной экономики» до профессионалов-фрилансеров) составляет только 6,4%, т.е. катастрофически низка. При этом образ и стиль жизни «свободного агента» трудового рынка в представлениях людей выглядит вполне привлекательно: примерно каждый третий считает, что самостоятельно занятые при равных трудозатратах работают эффективнее и зарабатывают больше, чем занятые по найму. Каждому пятому не чужда мысль попробовать себя в этой роли. В большей степени такой настрой свойственен самым молодым: почти половина 18-24-летних респондентов выразили желание стать самозанятым/фрилансером.

Ключевое преимущество самостоятельной занятости заключается в отсутствии внешнего принуждения в трудовой сфере. Работа «на себя» представляется способом повышения контроля над жизненной ситуацией и своими доходами, расширения возможностей самостоятельно определять содержание своего труда. Но и риски отказа от трудовых гарантий в обмен на автономию, гибкость и независимость тоже высоки. Поэтому перспективы самостоятельной занятости для большинства респондентов выглядят неопределенными: в течение ближайшего года только 15% намерены пуститься в «свободное плавание». Наиболее конкретные планы у представителей самой старшей (пенсионной) группы, но доля желающих стать самозанятым у них самая низкая — 10%. Возможно, что многие респонденты рассматривают фриланс только в качестве удобной дополнительной работы

(подработки), которую, судя по ответам на соответствующие вопросы, хотели бы иметь 70% опрошенных, но имеют только 3%.

## Легко ли быть немолодым?

Обзор результатов межстранового обследования защищенности населения эксперты МОТ начинают с цитаты из русского фольклора: «Старость не радость» («Old age is rarely happy, goes Russian saying») <sup>15</sup>. Данные практически по всем странам дают характерную картину: люди оценивают социальные перспективы старения и выхода на пенсию со значительной долей пессимизма, и Россия здесь не исключение. Ухудшение финансового положения при выходе на пенсию и прекращении работы считают наиболее вероятным сценарием большинство россиян: 77% опрошенных полагают, что их доходы не будут адекватны затратам, необходимым для удовлетворения базовых потребностей, и более трети респондентов рассчитывают продолжить работу, чтобы компенсировать прогнозируемую нехватку дохода.

«Работающие пенсионеры» — один из самых заметных феноменов российской сферы занятости. С начала 2000-х годов удельный вес занятых в общей численности пенсионеров по старости увеличился в 1,5 раза, достигнув 40% к 2016 г. <sup>16</sup>

Наиболее очевидное объяснение того, что люди продолжали и собираются продолжать работать после назначения пенсии, лежит в экономической плоскости. Для нынешнего поколения российских пенсионеров, которым целая жизнь работы не дала обеспеченной старости, доход от занятости позволяет поддерживать сносное существование, оказывать финансовую поддержку детям и внукам (родительский долг в России дается пожизненно и не заканчивается никогда). Безусловно, финансовые потребности в зна-

15 Источник: [People's Security Survey \(PSS\)](#)

16 В следующем году введение «штрафа за работу» — отмена индексации пенсий работающим пенсионерам, привело к двукратному сокращению доли работающих пенсионеров. Рассчитано по: [Росстат: Старшее поколение](#)

чительной степени объясняют феномен работающих пенсионеров, но это не вся история. Воспринимать работу на пенсии исключительно в качестве обременительной обязанности для обездоленных пожилых людей было бы неправильно. Для людей, особенно тех, чья социализация пришлась на советский период, работа является важной частью жизни и идентичности, позволяет дистанцироваться от непривлекательного пенсионного статуса и в условиях, когда иные возможности социальной активности пожилых крайне ограничены, работа остается не только привычным, но, по сути, единственным способом включения в общественную жизнь.

Занятость с переходом в пенсионную когорту качественно меняется и часто сопровождается нисходящей мобильностью с сопутствующими потерями в оплате труда и профессиональном статусе. Отчасти это объясняется добровольным выбором более удобной и менее трудоемкой работы в условиях, когда «тылы прикрыты», а здоровье начинает подводить, отчасти — следствием возрастной дискриминации (эйджизма), которая (иногда в прямой, но чаще в скрытой форме) широко распространена на российском рынке труда. (С проблемой возрастной дискриминации сталкиваются не только пенсионеры, первый удар принимает на себя поколение «зенита жизни» — 40–50 летние)<sup>17</sup>. Сохранить прежнее рабочее место чаще удается тем, кто работает в государственном секторе (образование, здравоохранение, ЖКХ и ВПК), где и концентрируется занятость людей пенсионного возраста<sup>18</sup>. В других секторах с той или иной степенью интенсивности пенсионеры вытесняются на «плохие» рабочие места.

Вызовы, связанные с демографической динамикой, повышением пенсионного возраста и, соответственно, ростом предложения на рынке труда, а также с грядущими технологическими изменениями, которые сократят

потребность в рабочей силе и, скорее всего, еще больше модифицируют требования к квалификации и качествам работников, вносят в исследовательскую повестку целый ряд вопросов. Будет ли реакция на эти изменения со стороны работодателей более или менее универсальной или какие-то отрасли будут сильнее вытеснять пожилых, а какие-то, наоборот, в условиях меняющейся конъюнктуры — охотно их привлекать? Следует ли государству принимать дополнительные меры, направленные на более эффективное использование человеческого капитала старших когорт работников и каковы должны быть эти меры?

## Роботы против людей — когда начинать бояться?

Факторы перемен, связанные с новейшими технологическими достижениями — автоматизацией, роботизацией, цифровизацией, созданием искусственного интеллекта и т.д., вызывают огромный интерес, являясь предметом оживленных публичных дискуссий и обсуждений в профессиональном сообществе. Этим озаботилась даже такая консервативная организация, как МОТ, включив в актуальную повестку масштабную инициативу под названием «Будущее сферы труда».

Технологические перемены, в равной мере вдохновляющие и пугающие, в перспективе труда и занятости несут в себе новые риски двух типов.

Первый тип рисков связывается с развитием коммуникационных технологий, вследствие чего такие понятия, как «место работы», «рабочее время», «трудоустройство» и пр., возможно, перестанут существовать. Работать можно будет где угодно и как угодно, а удаленные рабочие места станут повсеместным явлением. Такое изменение трудовых отношений потребует новых способов их

17 Козина И., Зангиева И. (2018) Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 1. С. 7–22.

18 Сониная Ю., Колосничина М. (2015) Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста. Демографическое обозрение, (2): 37–53.

оформления, что не всегда может обеспечить работнику достаточную степень защиты.

Второй тип рисков связывается с влиянием новых технологий на предложение труда и грядущей «технологической безработицы» вследствие вытеснения людей машинами.

Если удаленная работа на фоне пандемии становится реальностью на наших глазах, то по поводу «технологической безработицы» мнения экспертов расходятся. Одни прогнозируют, что вследствие технологического прогресса уже к 2030 г. каждый второй россиянин потеряет работу<sup>19</sup>, другие склоняются к выводу, что технологический прогресс — это фактор, скорее благоприятствующий, чем препятствующий росту занятости<sup>20</sup>. С некоторыми рабочими местами придется «попрощаться», но появятся другие, и занятость будет не сокращаться, а расти. Футурологи уже разработали различные варианты перечней новых занятий и профессий, которые будут востребованы в роботизированном мире, среди них есть даже такие, как «посмертный управляющий аккаунтами в социальных сетях» — специалист, поддерживающий сетевую активность умершего человека, и наоборот, для еще живущих — «специалист по избавлению от интернет- и гаджет-зависимости»<sup>21</sup>.

Реакцию населения на перспективу конкуренции за рабочие места с роботами можно обозначить как нейтральную. Большинство людей не разделяют алармистские настроения футурологов — 85% респондентов не высказали беспокойства по поводу того, что их рабочее место в обозримом будущем может исчезнуть благодаря роботизации, а 73% респондентов вообще об этом не задумывались.

---

Человек и его труд — бесконечная (если забыть на минуту о роботах и «перспективе мира без труда») и многообразная тема, которую обсуждают и на конференциях, и на каждой российской кухне. Здесь удалось осветить лишь несколько фрагментов проблемного поля, связанного с работой и занятостью. Подводя итог, я постараюсь кратко обобщить наиболее важные тенденции.

В целом, если не брать в расчет шоковые эффекты коронакризиса, которые, конечно, уже подпортили общую картину, результаты опросов общественного мнения свидетельствуют об укреплении позиций работника в сфере труда, несмотря на постоянные изменения экономической конъюнктуры. Можно наблюдать ряд позитивных сдвигов, произошедших за последние годы в социальном самочувствии работающего населения и в оценке процессов в сфере трудовой деятельности людей. Существенно выросла доля респондентов с устойчивым доходом от занятости, положительная динамика наблюдается в оценках условий труда, бизнес начал разворачивать социальные программы для работников. Эти сдвиги связаны преимущественно (если не исключительно) и с развитием отдельных рыночных институтов, которое сопровождалось стабилизацией доходов и ростом предложения на рынке труда, усилением государственного контроля за соблюдением трудовых гарантий. Социальные же аспекты изменений (такие как развитие социальных институтов, укрепление социально-трудовых прав) практически не получают позитивных оценок. Об этом свидетельствуют пессимистические ожидания, связанные с выходом на пенсию, и невысокие оценки возможностей защиты трудовых прав.

19 <https://regnum.ru/news/society/2717677.html>

<https://iz.ru/919768/2019-09-10/bolshe-20-mln-rossiian-mogut-poteriat-rabotu-iz-za-avtomatizatsii>

20 Капелюшников Р. (2017) Технологический прогресс — пожиратель рабочих мест?

21 <https://edunews.ru/professii/rating/professii-budushchego.htm>