

УДК 331
ББК 65.24

DOI 10.22394/1682-2358-2017-3-88-94

A.V. Rastegaeva, post-graduate student of the Economic Sociology, Advertising and Public Relations Department, Saratov Socio-Economic Institute of the Plekhanov Russian University of Economics

DEPROFESSIONALIZATION OF LABOR RESOURCES IN MODERN RUSSIA

The article explores the essence of deprofessionalization of labor resources in the Russian labor market, analyzes its causes and consequences. The author shows that this phenomenon is a problem of national importance that threatens national security. Measures to regulate the labor market, aimed at overcoming the tendency towards the deprofessionalization of labor resources are proposed.

Key words and word-combinations: deprofessionalization, labor resources, labor market, professional mobility

А.В. Растегаева, аспирант кафедры экономической социологии, рекламы и связей с общественностью Саратовского социально-экономического института (филиала) Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова (email: golantavl@yandex.ru)

ДЕПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. Исследуется сущность депрофессионализации трудовых ресурсов на российском рынке труда, анализируются ее причины и последствия. Автор доказывает, что данное явление представляет собой проблему общегосударственного значения, несет угрозу национальной безопасности. Предлагаются меры по регулированию рынка труда, направленные на преодоление тенденции к депрофессионализации трудовых ресурсов.

Ключевые слова и словосочетания: депрофессионализация, трудовые ресурсы, рынок труда, профессиональная мобильность.

Современное состояние рынка труда в Российской Федерации, его динамика и основные процессы, происходившие в сфере занятости населения в последние годы, весьма подробно освещались многими исследователями. Вместе с тем недостаточно внимания уделялось такому явлению, как депрофессионализация трудовых ресурсов. В работах, посвященных рынку труда современной России, данное явление если и упоминается, то косвенно, в контексте анализа иных явлений. По нашему мнению,

вопросы депрофессионализации трудовых ресурсов, ее причин и значения для экономики и социальной сферы требуют серьезных научных изысканий.

Следует, однако, признать, что термин «депрофессионализация» в последние годы встречается в научных трудах все чаще. Хотя он приобретает весьма различные, подчас неблизкие значения — от экономических до этических. К примеру, Н.А. Мартыанова и М.В. Рубцова отмечают, что под ним понимают и падение престижа профессии, и снижение уровня профессионализма, и пересмотр критериев профессиональной этики, и подмену профессионального знания экспертным мнением, и даже кризис профессии в условиях постмодерна [1, с. 20].

Депрофессионализация как явление макроэкономическое и макросоциологическое выделена А.Н. Кочетовым относительно недавно [2]. Согласно его заключениям депрофессионализация населения выявляется на рынке труда по определенным параметрам. Во-первых, в профессионально-квалификационной структуре рабочих мест в системе занятости происходит регресс из-за того, что экономика превращается в сырьевой придаток по причине подавляющего преобладания простых рабочих профессий. Во-вторых, растет невостребованность интеллектуального потенциала — вплоть до того, что вузы становятся одними из основных каналов безработицы; стремительное распространение получает такое негативное в массе явление, как работа не по специальности.

По версии А.Н.Кочетова, депрофессионализация — «это в первую очередь утрата профессии или уровня квалификации, а не только снижение спроса на высококвалифицированные профессии. При увеличении числа людей, приобретающих профессию, на которую не имеется достаточного спроса, увеличивается и показатель депрофессионализации» [3, с. 64].

Главный показатель дисбаланса социально-профессиональной структуры занятости населения — то, что обладатели высшего образования вытесняют с рабочих мест, где не требуются особые знания, работников с более низким уровнем квалификации.

Все привычнее становится работать не по специальности. Однако это не просто скрывает формальное несоответствие между квалификацией, полученной при обучении, и реальным характером труда, а отражает проявление более глубокого процесса формирования определенного социального слоя, который А.Н. Кочетов обозначил как «люмпен-специалисты» [3, с. 65], а Ж.Т. Тощенко назвал «прекариатом» [4, с. 3]. Прекариат, по его определению, — это люди, постоянно занятые временной, эпизодической работой, которые составляют неформальный сектор рынка труда. Эти люди, как правило, ограничены в социальных правах и, соответственно, обладают ущемленным социальным статусом.

Каковы основные причины депрофессионализации населения? Труд является одним из факторов производства и, соответственно, развивается по основным закономерностям формирования спроса и предложения на результаты производства. Спрос на труд непосредственно зависит от спроса на товары или услуги, при производстве которых он затрачивается. Различные товары и услуги производятся с использованием разных видов труда, и это проявляется в профессионально-квалификационной структуре спроса на труд.

Люди стараются адаптироваться к условиям рынка труда. Происходит это, как правило, путем межпрофессиональной миграции. Главной мотивацией для нее является относительно высокий уровень дохода, который отодвигает на второй план работу по специальности, удовлетворенность характером и содержанием труда. Межпрофессиональная мобильность рабочей силы нередко происходит с потерей профессиональной квалификации. Если же смена рода занятости становится частой, а тем более постоянной, то работник, по мнению Ж.Т. Тощенко, становится представителем прекариата. Важно, что частая смена профессий — не внутренняя потребность, а линия поведения, навязанная, как полагает Ж.Т. Тощенко, «неолиберальной экономикой».

А.В. Черемошкина, рассуждая о сути и причинах депрофессионализации трудовых ресурсов в России, выделяет три волны этого явления [5, с. 59], первая из которых датируется концом 1980-х — началом 1990-х годов. Этот период автор называет «точечной» депрофессионализацией, вызванной кризисными процессами, происходившими в те годы в государстве, обществе, экономике, когда исчезали либо претерпевали радикальный регресс целые отрасли производства. Соответственно, серьезно изменилась и мотивация профессиональной деятельности: над внутренними мотивами — такими, как радость созидания, творчество, самореализация — повсеместно стали доминировать мотивы, внешние по отношению к процессу деятельности.

1990-е годы А.В. Черемошкина называет второй волной депрофессионализации, указывая, что приметами этого времени стало «распыление профессионалов», а также маргинализация многих социально значимых видов труда, в том числе управленческой сферы. В результате не только произошло снижение количественных и качественных показателей трудовых ресурсов, но и возникла угроза возможности их дальнейшего воспроизводства [5, с. 61]. Специалисты во многих сферах стали массово утрачивать свою профессиональную идентичность. Это выражалось в безразличном, индифферентном отношении к своим обязанностям, к принятым в профессии нормам и правилам, вплоть до вытеснения профессиональной этики иными ценностями и целями.

Начало XXI в. в России ознаменовалось экономическим ростом. Казалось бы, депрофессионализация должна пойти на спад. Однако этого не произошло. Третья волна депрофессионализации (с начала 2000-х годов по настоящее время), по А.В. Черемошкиной, не только сохранила уже сформировавшиеся негативные тенденции, но и породила новые. Произошла почти повсеместная трансформация оценки качества профессионального труда. Субъективизм работодателей вместе со стремлением работников к личной корысти девальвировали понятие «эффективный труд» [5, с. 63]. Кроме того, как указывает А.А. Перевезенцев, «процессы перерождения профессионального самосознания усугубляются отсутствием системы профориентации, профотбора и профконсультации, отсутствием системы стимулирования трудовой активности и наличием множества ограничений карьерного роста» [6].

В начале 2000-х годов рост экономического развития России только усилил структурный дисбаланс системы занятости [7, с. 35]. На первый взгляд, не совсем логично, однако это объясняется тем, что, когда увеличивается спрос на

квалифицированных специалистов, увеличивается и несоответствие качественного состава рабочей силы и профессионально-квалификационной структуры рабочих мест. По сути, в 1990-е годы причины депрофессионализации лежали в экономической сфере, а в 2000-х они сконцентрировались в сфере профессионального образования.

Предложение на рынке труда и его потенциал формируется за счет числа выпускников вузов. В свою очередь, работодатели, не имея достаточного количества рабочих мест, требующих сложного труда, предъявляют слишком высокие профессионально-квалификационные требования к соискателям. В результате абитуриенты и учреждения профессионального образования получают ложные сигналы о том, что на рынке труда высока потребность в специалистах с высшим образованием (которые нередко имеют этот статус лишь формально). Как следствие, при отборе на работу определяющим становится наличие диплома об образовании, причем оказывается неважно, какое это образование, какую профессию получил человек. Таким работодателям фактически не нужна профессиональная квалификация работника. Большинство выпускников вне зависимости от полученной специальности осуществляют некий набор усредненных действий, для реализации которых не обязательно иметь высшее образование: выполнение поручений, сбор необходимых данных, подготовка исходной информации и т.п. Происходят массовая депрофессионализация, утрата профессиональной идентичности, потеря профессиональной культуры.

К сожалению, есть основания утверждать, что третья волна депрофессионализации в России продолжается. Не по специальности работает все больше и больше людей. По некоторым данным, если в 1995 г. только 17,6% граждан не могли устроиться по своей профессии, то в 2002 г. их было 37%, а в 2013 г. — уже 49,1% [8, с. 55].

Тот факт, что большой процент граждан получает высшее образование, нельзя оценивать лишь позитивно. С одной стороны, более высокий уровень образования способствует повышению социального статуса индивида, его культурного уровня, его потенциальной профессиональной мобильности, конкурентоспособности на рынке труда. С другой стороны, возникает угроза того, что труд дипломированных специалистов и бакалавров будет использоваться неэффективно. Существует масса профессий, для получения которых вполне хватает одного-двух лет обучения (медицинские сестры, работники туристического и рекламного сервиса, техники и др.). Подготовка таких кадров стоит ощутимо дешевле, чем специалистов высокой квалификации, при этом их труд всегда востребован.

По сути, депрофессионализация населения сегодня — прямое следствие того, как формировался и развивался рынок профессионального образования России в течение последнего двадцатилетия. Сложившиеся отношения российского рынка образовательных услуг и рынка труда нельзя назвать согласованными.

Понижение спроса на работников в промышленной сфере отрицательно повлияло на положение учреждений профессионально-технического образо-

вания. В 1990-х годах перестройка системы профессионального образования значительно запаздывала, что усугубило положение в сфере промышленности. В последние годы увеличивается дефицит высококвалифицированных рабочих кадров, который может усилиться при экономическом росте.

Еще одна причина депрофессионализации трудовых ресурсов — слишком активный рост популярности неформальной занятости, которая часто воспринимается как следствие длительной скрытой безработицы. Неформальная занятость в России определена относительно недавно, ее распространенность оценивается противоречиво. В 2001 г. Госкомстатом России были разработаны «Методологические положения по определению и измерению занятости в неформальном секторе» [9]. В соответствии с этими положениями неформальная занятость охватывает все формы оплачиваемой занятости по найму и не по найму, которые формально не зарегистрированы, не учитываются статистикой предприятий и налоговыми органами, не подлежат регулированию и не защищены существующими правовыми структурами. По данным ВНИИ труда Минтруда России, в III квартале 2016 г. доля занятых в неформальном секторе составила 22,3% от количества всех работающих граждан. Это на 2% больше, чем в конце 2015 г., и на 5% — чем в конце 2014 [10].

Относительно новой причиной депрофессионализации трудовых ресурсов является распространение заемного труда по лизинговой схеме. На практике сегодня заемный труд используется достаточно широко, однако отсутствует правовое регулирование складывающихся отношений, что оказывает негативное влияние на уровень защиты прав заемных работников, равно как и на мотивацию повышать уровень собственного профессионализма.

Распространение вторичной и неформальной занятости помогает замещать вертикальную восходящую социально-профессиональную мобильность в системе социально-профессиональной стратификации горизонтальной экономической мобильностью. Адаптивное к рыночной экономике и «экономически мобильное» поведение связывается с процессом приспособления к новой системе ценностей, которая возникает под воздействием изменений в экономической сфере. Но при этом возникает противоречие между ориентацией на прежний статус, индивидуальный успех, материальное благосостояние и социальную защищенность. Вторичная и неформальная занятость в таком контексте проявляется как нисходящая профессиональная мобильность, ведущая к депрофессионализации. Вместе с тем именно она обеспечила «выживание» россиян в период рыночных трансформаций 1990-х годов, а также адаптацию к серии экономических кризисов 2000-х.

На то, что депрофессионализация населения в России продолжается, косвенно указывает и Ж.Т. Тоценко [4, с. 11]. Он отмечает, что потенциальными представителями прекариата выступают работники многих сфер деятельности — тех, с которыми необоснованно заключаются краткосрочные договора, и это практикуется во все возрастающих масштабах под предлогом «оптимизации».

Социальные последствия депрофессионализации выражаются в расширении маргинальных слоев населения, росте количества не только люмпен-про-

летариата, но и люмпен-специалистов, прекариата. Все больше работников пребывают в «подвешенном» состоянии, образуя значительную по численности группу трудоспособного населения, которую нестабильность и неустойчивость собственного социального положения волнуют много больше, чем вопросы воспроизводства собственной профессиональной компетенции. Поскольку у таких граждан отсутствуют хотя бы минимальные перспективы обеспеченности жизни в будущем, особенно после завершения трудовой деятельности, существенно меняется их отношение к труду. Чтобы удержаться на плаву, сохранить работу и получить чуть больше, люди работают на износ, игнорируя санитарные и гигиенические нормы. Перегрузки приводят к профзаболеваниям, утрате здоровья, моральному и физическому истощению человека. Как отмечает Ж.Т. Тощенко, в силу такого состояния этот слой населения не может быть базой социальной поддержки действующей власти [4, с. 11]. Более того, он обязательно будет искать выход из своего неопределенного положения, действуя сначала спонтанно, а в перспективе и организованно.

Экономические последствия депрофессионализации трудовых ресурсов для государства очевидны. Это как минимум снижение темпов роста ВВП, производительности труда и других основных макроэкономических показателей развития, снижение конкурентоспособности любых производственных отраслей государства на мировом рынке, падение уровня и качества жизни населения.

Как видим, депрофессионализация трудовых ресурсов представляет собой проблему общегосударственного значения, несет угрозу национальной безопасности. Соответственно, решением этой проблемы необходимо заниматься на государственном уровне. Наиболее перспективными мерами по регулированию рынка труда, направленными на преодоление тенденции к депрофессионализации трудовых ресурсов, представляются следующие.

Во-первых, борьба с различными видами неформальной занятости — теневой, вторичной, заемным трудом и т.п. Эта борьба должна включать комплекс мер, среди которых как прямые административные запреты, так и экономическое стимулирование — повышение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, установление в бюджетной сфере тарифных сеток, соответствующих уровням квалификации и занимаемым должностям, налоговое стимулирование формальной занятости. Кроме того, требуется обеспечить уход от распространившейся практики необоснованного заключения срочных договоров.

Во-вторых, ужесточение государственного контроля условий труда: лимитирование продолжительности рабочего дня, соблюдение техники безопасности, охрана труда и т.п.

В-третьих, модернизация системы профессионального образования. Необходима государственная программа восстановления почти полностью утраченной системы начального профессионального образования, включающая реанимацию образовательных учреждений (профессиональных училищ, лицеев и т.п.); подготовку соответствующих образовательных программ и преподавательских кадров; создание системы профориентации, профотбора и профконсультации в средних и старших классах школы.

В-четвертых, разработка профессионально-квалификационных стандартов профессий и должностей, а также системы государственной профессионально-квалификационной аттестации с присвоением профессиональных разрядов.

Предлагаемые меры, направленные на преодоление тенденции к депрофессионализации трудовых ресурсов, являются приоритетными, но далеко не исчерпывающими. Основной стратегической целевой установкой государства в сфере регулирования рынка труда должно стать создание максимально благоприятных условий для обеспечения работой всех граждан, желающих работать.

Библиографический список

1. *Мартыанова Н.А., Рубцова М.В.* Управляемость профессии как социального института: от депрофессионализации к реконструкции профессий // *Studia Humanitatis*. 2015. № 2. С. 20–24.
2. *Кочетов А.Н.* Рост образования и депрофессионализация населения на рынке труда // *Материалы II Всероссийского социологического конгресса. Российское общество и социология в XXI веке*. М., 2004.
3. *Кочетов А.Н.* Занятость специалистов: феномен не востребоваемости: Историко-социологический аспект. Саратов, 2013.
4. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат: новый социальный класс // *Социологические исследования*. 2015. № 6. С. 3–13.
5. *Черемошкина Л.В.* Трудовые ресурсы: проблема депрофессионализации // *Кадровый менеджмент*. 2010. № 9. С. 59–67.
6. *Перевезенцев А.А., Перевезенцева Е.С.* Анализ рынка труда РФ накануне и в период экономического кризиса. URL: <http://www.mce.su/rus/archive/doc57354/>
7. *Лайкам К.* Структурный анализ занятости и безработицы // *Человек и труд*. 2010. № 8. С. 34–41.
8. *Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В., Иноземцева А.В.* Незанятое население и самозанятость в сибирском регионе // *Социологические исследования*. 2015. № 5. С. 52–60.
9. Об утверждении Методологических положений по измерению занятости в неформальном секторе экономики: постановление Госкомстата РФ от 25 окт. 2001 г. № 76. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901807158>
10. *Бершвили Н.* Пятая часть работающих ушла в тень. Неформальная занятость в российской экономике продолжает расти. URL: <http://izvestia.ru/news/655163>