

© 2010 г.

Ирина Соболева

доктор экономических наук

(Институт экономики РАН)

(e-mail: irasobol@gmail.com)

Лиана Лакунина

кандидат экономических наук

(Государственный университет – Высшая школа экономики)

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ЗОНЫ УЯЗВИМОСТИ

В статье предложен подход к измерению социальной защищенности в сфере труда, исследуются тенденции ее распределения между различными категориями работников и изменения профилей социальной защищенности. Выделены группы работников, представители которых в разной степени сумели адаптироваться к реалиям рыночной экономики и обладают специфическими особенностями и зонами уязвимости. Проведен анализ факторов, от которых зависит профиль социальной защищенности, и сделана попытка отследить воздействие кризиса на параметры защищенности различных категорий работников.

Ключевые слова: индексы социальной защищенности в сфере труда, профиль социальной защищенности, зоны уязвимости

Социальная защищенность – это важнейшая составляющая качества жизни населения, характеризующая стабильность его социально-экономического положения, уверенность в будущем, действенность и доступность механизмов защиты от рисков. Кризисное состояние российской экономики придает вопросам социальной защищенности населения особую важность. Возрастает актуальность разработки методик, позволяющих отследить тенденции в этой сфере по мере изменения экономической конъюнктуры и получить представление о том, каким запасом прочности обладает система социально-экономических прав населения страны.

По свидетельству многочисленных, преимущественно западных исследований, дефицит социальной защищенности чреват потерей социальных норм, ростом нетерпимости, экстремизма и насилия в обществе. Он не только несет серьезные негативные последствия для здоровья, благосостояния и социального самочувствия людей, но и снижает эффективность функционирования экономики. В то же время избыточная защищенность может привести к потере потенциала развития и социальной

апатии. В этой связи в рамках Международной организации труда и ряда других международных структур широко обсуждается проблема сопоставимого измерения уровня социальной защищенности населения в различных странах мира¹.

Понятие социальной защищенности и ее структура. Многие исследования по проблемам социальной защищенности фокусируются на положении традиционных уязвимых групп и эффективности мер государственной политики по их поддержке². Однако понятие защищенности не тождественно понятиям благосостояния и уровня жизни. Бедность и незащищенность часто сопутствуют друг другу, но не исключены ситуации, когда относительно низкий уровень материального благосостояния сочетается с высокой социальной защищенностью³. В то же время высокие доходы отнюдь не всегда гарантируют социальную защищенность их обладателям.

Согласно концепции МОТ, социальная защищенность населения является интегральной категорией, сочетающей базовую защищенность всех членов общества и защищенность в сфере труда. Базовая защищенность связана с обеспечением основных социальных прав – на жилище, доступное медицинское обслуживание, социально-приемлемый доход, обеспечение в старости, личную безопасность. Однако ключевая роль в формировании защищенности человека принадлежит сфере трудовой деятельности. Для подавляющего большинства населения именно эта сфера является основным источником дохода и одновременно важнейшим полем личностной самореализации. Положение в этой сфере определяет социальный статус человека, его самооценку и общую удовлетворенность жизнью.

В случае России важность гарантий, предоставляемых в сфере труда, особенно велика. Во-первых, от советских времен наша страна унаследовала относительно высокий по международным стандартам уровень экономической активности и занятости населения, который в основном поддерживается до сих пор. Во-вторых, неразвитость системы социальных амортизаторов и фактическое отсутствие гарантий базового дохода выводят индикатор «защищенность дохода» преимущественно в сферу труда.

¹ Somavia J People's Security. Geneva: ILO, 1999; Standing G. Global labour flexibility: Seeking distributive justice. London: McMillan press Ltd, 1999; Cerami A. Worlds of Socio-Economic Security in Western Europe: The Need for Bottom Up Empowerment. A Human Security Report for Eastern/Western Europe, Centre for Peace and Human Security of Sciences. Paris: UNESCO, 2006 .

² Van Ginneken W. Social Security and the Global Socio-economic Floor: Towards a Human Rights-Based Approach. Global Social Policy. 2009. № 9.

³ Классическим примером такого сочетания является дореформенная Россия.

При этом в отличие от развитых европейских стран в России связка наличие занятости – наличие достаточного дохода автоматически не реализуется. Поэтому аспект защищенности в сфере труда, связанный с достойной оплатой, является одним из наиболее значимых.

Комплексный подход к оценке защищенности населения предполагает учет широкого круга факторов, связанных с трудовой деятельностью человека (в терминологии МОТ – с потенциалом достойной работы). Для объемной характеристики защищенности в сфере труда выделяются следующие семь аспектов (форм), формирующих *профиль социальной защищенности* работника.

1. Защищенность на рынке труда – обеспечение возможностей трудоустройства (получения достойной работы) на основе приверженности государства политике полной занятости.

2. Защищенность занятости – приверженность четким процедурам найма и увольнения работников, институциональная защищенность рабочего места, стабильность занятости.

3. Защищенность в сфере профессионального развития на рабочем месте и карьеры – предоставление возможности «самовыражения через профессию», наличие барьеров для деквалификации и возможностей совершенствования профессиональных навыков, карьерного роста.

4. Безопасность труда – обеспечение здоровых и безопасных условий труда, недопущение его чрезмерной интенсификации, контроль продолжительности рабочего времени.

5. Защищенность профессиональных навыков – наличие широких возможностей для повышения квалификации и переподготовки как на рабочем месте, так и с отрывом от производства.

6. Защищенность дохода – обеспечение достойного и регулярного трудового дохода, а также системы социальных льгот, предоставляемых работодателем.

7. Защищенность права на представительство – наличие действенных институтов защиты прав и выражения интересов работников.

Подходы к измерению социальной защищенности. Уровень защищенности по каждому из ключевых аспектов в той или иной стране, регионе, сообществе, сегменте рынка труда может быть измерен с помощью более или менее широкой и разноплановой совокупности индикаторов. В рамках программы МОТ «Экономическая безопасность для лучшего мира»¹ разработаны методики построения соответствующих индексов,

¹ Подробное описание результатов проекта содержится в работе Economic Security for a Better World. Geneva: ILO. 2004.

на основе которых можно проводить сопоставление профилей защищенности и диагностику зон уязвимости в сфере труда и занятости.

МОТ предлагает построение двух рядов таких индексов, оценивающих состояние социальной защищенности в сфере труда с позиций макро- и микроуровня. Основное внимание уделяется макроиндексам, лучше пригодным для межстрановых сопоставлений. Для их конструирования используются в основном правовые и статистические индикаторы, отражающие в большей степени контекст, в котором формируются профили социальной защищенности в той или иной стране, чем сами эти профили. Эти индикаторы характеризуют: а) национальные законодательные базы, гарантирующие защиту трудовых прав; б) уровень усилий правительств, направленных на обеспечение достойной занятости (например, доля в ВВП затрат на профессиональное образование, субсидирование рабочих мест, активные программы занятости); в) объективные параметры развития социально-трудовой сферы (например, уровень безработицы, доля занятых на условиях постоянного контракта, соотношение мужчин и женщин в совокупной занятости).

Достоинством системы макроиндексов является доступность индикаторов, необходимых для их построения, по широкому кругу стран. В упомянутой программной работе МОТ представлен соответствующий расчет по более чем 100 странам мира. Однако макро-подход к оценке защищенности населения имеет два существенных недостатка.

Во-первых, с его помощью невозможно уловить наиболее важные, на наш взгляд, субъективные характеристики социальной защищенности: насколько уверенно и спокойно чувствуют себя люди, в какой мере они удовлетворены различными аспектами своей работы, насколько обеспокоены возможностью ее потери, отвечает ли сложившаяся система социальных гарантий их потребностям и представлениям о справедливости, чувствуют ли они, что их голос может быть услышан и принят во внимание, и т.д. Для измерения этих параметров, формирующих профиль социальной защищенности не в меньшей мере, чем объективные характеристики достойной работы, требуются социологические индикаторы, полученные на основе опросов и интервью и обобщающие мнения и оценки населения.

Во-вторых, защищенность в социально-трудовой сфере представляет собой дефицитный ресурс, который распределен в обществе неравномерно¹, а макро-индикаторы не позволяют сопоставить профили социальной

¹ «Способы распределения важнейших ресурсов, в том числе защищенности в сфере труда, выстраивают социальные отношения в группе, сообществе, обществе в целом. В той мере, в которой такая защищенность является важным и желанным ресурсом, ее

защищенности отдельных групп населения, дифференцировать зоны уязвимости, выявить факторы, от которых зависит доступность этого ресурса для различных категорий работников на национальном рынке труда.

Таблица 1

Система индексов и индикаторов социальной защищенности в сфере труда

1	Индекс защищенности на рынке труда (ИЗРТ)	1	оценка возможностей найти равноценную работу в случае потере нынешней
2	Индекс защищенности занятости (ИЗЗ)	2	тип контракта
		3	оценка защиты от необоснованных и несправедливых увольнений
		4	оценка угрозы потерять работу
3	Индекс защищенности в сфере профессионального развития на рабочем месте и карьеры (ИЗПР)	5	удовлетворенность содержанием работы
		6	удовлетворенность возможностями профессионального роста
		7	оценка соответствия квалификации выполняемой работе
		8	оценка соответствия работы полученной профессии
		9	изменение служебного положения за последние три года
		10	оценка перспектив продвижения в ближайшие три года
4	Индекс безопасности труда (ИБТ)	11	оценка безопасности условий труда
		12	наличие сверхурочных работ
		13	доступность отпуска
		14	наличие контроля охраны труда
5	Индекс защищенности профессиональных навыков (ИЗПН)	15	важность следовать профессии при выборе работы
		16	прохождение обучения, переподготовки за последние три года
		17	оценка возможностей повышения квалификации и переподготовки в будущем
6	Индекс защищенности дохода (ИЗД)	18	удовлетворенность размером заработка
		19	удовлетворенность социальными льготами по месту работы
		20	регулярность выплаты зарплаты
		21	выплата зарплаты полностью
7	Индекс защищенности права на представительство (ИЗПП)	22	наличие на предприятии профсоюза
		23	членство в профсоюзе
		24	оценка способности профсоюза защищать интересы работников

распределение определяет природу гражданственности в нашем обществе» (Stock R. Socio-Economic Security, Justice and the Psychology of Social Relationships. SES Paper #8. Geneva, ILO, 2001, p. 1).

С учетом этих двух обстоятельств для характеристики уровня, структуры и тенденций развития социальной защищенности работников в российских условиях оправданной представляется опора на индексы микроуровня. Такие индексы конструируются на основе сочетания оценочных и фактологических индикаторов, полученных путем социологических обследований населения¹. Предлагаемая система из 7 индексов, рассчитанных на основе 24 индикаторов (см. табл. 1), разработана на основе методологии МОТ. Она отражает ключевые параметры профиля социальной защищенности и максимально учитывает российские реалии. Аналогично макроиндексам МОТ, все индикаторы и индексы микроуровня нормируются от нуля до единицы².

Таблица 2

**Микро- и макроиндексы социальной защищенности работников
в 2002 году³**

Показатель	ИЗРТ	ИЗЗ	ИЗПР	ИБТ	ИЗПН	ИЗД	ИЗПП
Микроиндекс	0.556	0.645	0.556	0.584	0.499	0.560	0.487
Макроиндекс	0.552	0.551	0.685	0.601	0.701	0.456	0.548
Ранг макро-индекса*	49 (94)	34 (99)	18 (94)	38 (95)	24 (139)	60 (96)	34 (99)

* В скобках дано число стран, для которых был рассчитан каждый из макро-индексов.

Зоны уязвимости микро- и макроуровня. Сопоставление рассчитанных для России в рамках упомянутого международного проекта МОТ мак-

¹ Статья опирается на два раунда обследования социальной защищенности населения, проведенные исследователями Института экономики РАН и ГУ–ВШЭ в трех российских регионах в 2002 и 2007 гг. Представлены результаты опросов, обобщающие мнения и оценки работающего населения, т.е. той части выборочной совокупности, в которую вошли респонденты, на момент опроса работавшие по найму (1299 респондентов в 2002 г. и 1180 респондентов в 2007 г.).

² В качестве примера приведем схему расчета индекса защищенности на рынке труда (ИЗРТ). $ИЗРТ = 1/3(ИЗРТ\ 1 + ИЗРТ\ 2 + ИЗРТ\ 3)$

Ответ на вопрос: «Если Вы окажетесь без работы, сможете ли Вы найти равноценное место» (ИЗРТ 1 – по уровню заработной платы; ИЗРТ 2 – по условиям труда; ИЗРТ 3 – по той же профессии/специальности)	Значение, присваиваемое индикатору
да, без проблем	1
да, но это будет непросто	0,7
возможно, нет	0,2
не смогу	0

³ Сопоставление возможно только за 2002 г., так как только для этого года в рамках проекта МОТ были рассчитаны макро-индексы.

роиндексов социальной защищенности и соответствующих микроиндексов, акцентирующих внимание, прежде всего, на субъективных аспектах социальной защищенности и в меньшей степени принимающих во внимание контекстные и формальные характеристики социально-трудовой сферы, демонстрирует значительные расхождения сильных сторон и зон уязвимости, выявляемых каждым из этих подходов (см. табл. 2.).

Самое существенное расхождение наблюдается при оценке защищенности профессиональных навыков, которая, судя по макроиндексу, представляет собой самую сильную сторону национального профиля социальной защищенности, а судя по микроиндексу, является наиболее уязвимой зоной. Это связано с тем, что в исследовании МОТ расчет соответствующего макроиндекса базируется на формальных характеристиках системы образования¹ и человеческого капитала, накопленного населением в предыдущем периоде². По этим характеристикам (особенно второго ряда – накопленного человеческого капитала) Россия продолжает занимать достойное место в международных сопоставлениях. Микроиндексы рассчитываются на основе субъективных оценок возможностей профессионального развития, повышения квалификации и переподготовки, открытых перед работниками сегодня, а они (увы!) во многих случаях достаточно пессимистичны.

Тенденции распределения ресурса социальной защищенности.

Сопоставление результатов двух раундов обследования позволяет отследить изменения профилей социальной защищенности на протяжении периода восстановительного роста. Как видно из рис. 1., если судить по работающему населению в целом, экономический подъем не привел к существенным изменениям в рисунке профиля, хотя по пяти из семи ключевых аспектов отмечался рост индексов защищенности.

Важнейшим результатом периода стабильного развития национальной экономики стало укрепление защищенности на рынке труда, т.е. рост уверенности в успешности поиска работы³. Наименее благополучно на излете экономического подъема дела обстояли с возможностями артикуляции и защиты собственных прав и интересов и с защищенностью профессиональных навыков. При этом защищенность профессиональных навыков – единственный аспект, по которому отмечалось отчетливое ухудшение соответствующего индекса.

¹ В их числе удельные государственные расходы на образование, скорректированные по паритету покупательной способности; число учеников, приходящихся на 1 учителя, и т.д.

² Индикаторы: уровень грамотности взрослого населения; среднее число лет обучения; доля населения с образованием на уровне верхней ступени средней школы.

³ Хотя, как будет показано ниже, этот результат был утрачен столь же быстро, как и приобретен.

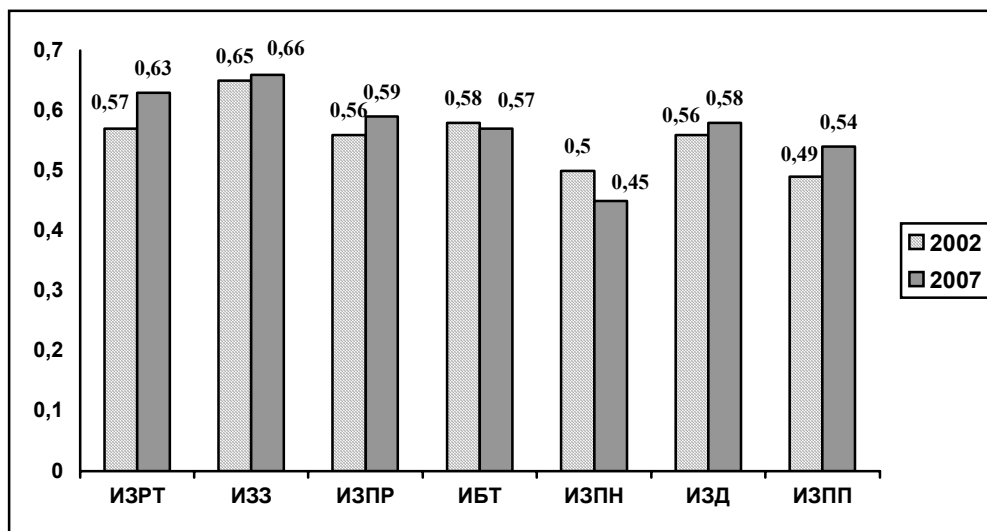


Рисунок 1. Динамика индексов социальной защищенности в период экономического роста

Анализ распределения ресурса защищенности между различными группами работников позволяет уловить существенные различия как в рисунке профилей, так и в тенденциях их изменения.

Различия в профилях социальной защищенности мужчин и женщин носят устойчивый характер: они не претерпели сильных изменений за период с 2002 по 2007 г. У женщин отчетливо проявляется лишь одна явная зона уязвимости: защищенность профессиональных навыков. У мужчин таких зон три: к защищенности профессиональных навыков добавляются безопасность труда и защищенность права на представительство (см. рис. 2). Любопытно, что несмотря на значительную гендерную разницу в уровне заработных плат, фиксируемую статистическими показателями, по субъективному индикатору защищенности дохода гендерный разрыв невелик. Во многом это связано с тем, что женщины чаще мужчин заняты в так называемой «мягкой экономике», прежде всего, в финансируемых из бюджета социальных отраслях, где при относительно невысоком уровне заработной платы, тем не менее более последовательно соблюдаются права работников, включая право на регулярность получения дохода¹. На протяжении первого десятилетия нового века именно бюджетная сфера

¹ Esping-Andersen G. (with D. Gallie, A. Hemerijck and J Myles). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2002; Esping-Andersen G. *Unequal opportunities and the mechanisms of social inheritance* // *Generational Income Mobility*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

характеризовалась самым низким уровнем задолженности по заработной плате. Это преимущество выдерживается и с наступлением кризиса.

Вместе с тем немаловажно, что по результатам обоих раундов обследования мужчины уверенно выигрывали в аспекте защищенности на рынке труда. Женщины были значительно менее уверены в том, что смогут найти другую соответствующую их притязаниям работу в случае потери рабочего места. Поэтому в условиях кризиса ухудшение конъюнктуры рынка труда сильнее отразилось на женщинах.

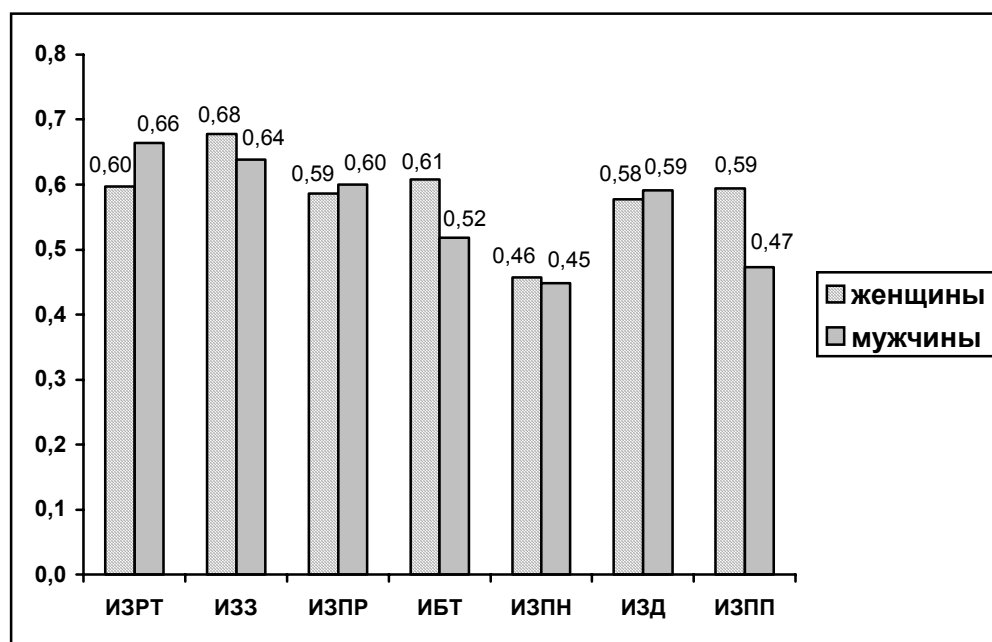


Рисунок 2. Профили социальной защищенности в сфере труда для мужчин и женщин (2007 год)

Вполне предсказуемо распределение социальной защищенности по возрастным группам (см. рис. 3). Наиболее равномерный и благополучный профиль защищенности демонстрируют работники, находящиеся на пике трудоспособности (30-49 лет). По двум позициям – безопасности труда и представительству интересов с возрастом защищенность устойчиво растет, и самые высокие показатели характерны для работников старше 50 лет. Этому есть логичное объяснение: работники младших возрастов в большей мере сконцентрированы на частных предприятиях, где нет профсоюзов, и на «беловоротничковых» офисных позициях. Представители этого слоя работников в принципе менее склонны к вступлению в профсоюз и больше ориентируются на индивидуальные контракты и на самостоятельное отстаивание своих интересов перед работодателем.

Защищенность на рынке труда, напротив, последовательно и резко снижается с возрастом. Можно предположить, что по крайней мере на протяжении второго благополучного десятилетия реформ защищенность молодых работников на рынке труда приобрела гипертрофированные, избыточные масштабы. Об этом говорит и сопоставление соответствующего индекса по возрастам (скачок между молодежью и работниками зрелого возраста более резкий, чем между зрелыми и пожилыми работниками), и данные многочисленных обследований и экспертных оценок о неоправданно высоких зарплатных притязаниях молодых претендентов на рабочие места.

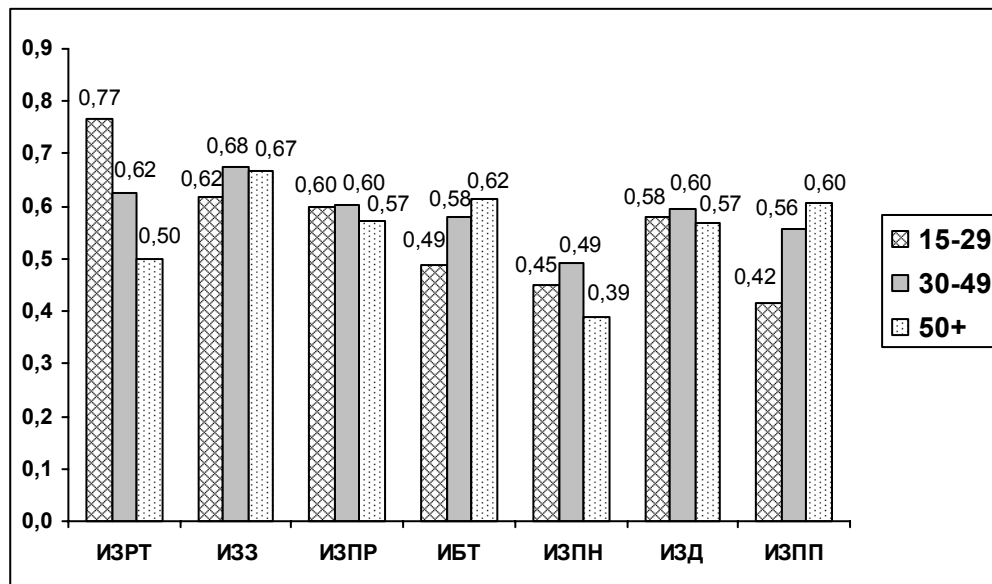


Рисунок 3. Профили социальной защищенности в сфере труда по возрасту (2007 год)

Наиболее отчетливо и последовательно прослеживается отрицательное воздействие на социальную защищенность в сфере труда состояния здоровья работников (см. рис. 4). Правда, работники, имеющие проблемы со здоровьем, выигрывают по показателям безопасности труда и представительства интересов. Первое вполне естественно: для того, чтобы работать во вредных или тяжелых условиях нужно обладать достаточно хорошей физической формой. Работники с плохим состоянием здоровья вынуждены считаться с этим при подборе рабочего места. Относительно высокое значение индекса защищенности права на представительство интересов объясняется двояко. Во-первых, тяготением работников со слабым здоровьем к «мягкой экономике» (как и в случае женщин). Во-

вторых, тем, что наличие и защита профсоюзов в какой-то степени помогают защититься от увольнения. С предприятий, где такой защиты нет или она слабая, работников с плохим состоянием здоровья «выдавливают» в первую очередь. Показательно, что наибольший разрыв в индексах социальной защищенности между работниками с хорошим и плохим здоровьем зафиксирован по защищенности на рынке труда. Даже в благополучный период плохое здоровье являлось единственным фактором, выводящим защищенность на рынке труда в число зон уязвимости работника.

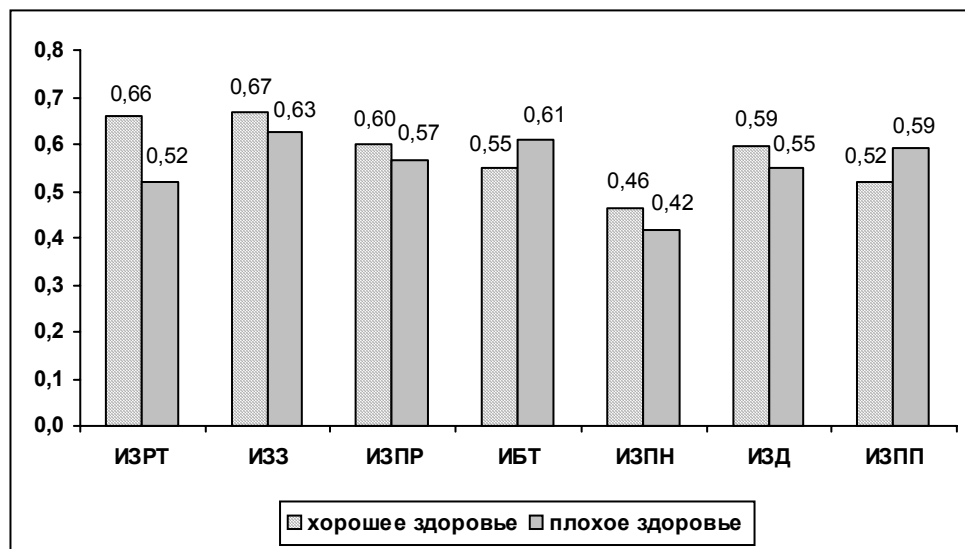


Рисунок 4. Профили социальной защищенности в сфере труда по состоянию здоровья (2007 год)

Место проживания оказывает причудливое влияние на социальную защищенность. Вопреки распространенным представлениям, по большинству аспектов социальной защищенности областные города и даже сельская местность демонстрируют лучшие показатели по сравнению с региональными центрами (см. рис. 5). Санкт-Петербург сильно проигрывает на фоне других регионов не только по показателю представительства интересов работников, но и по защищенности профессиональных навыков, занятости, профессионального развития на рабочем месте и карьеры (см. рис. 6).

Главным плюсом крупного города является способность обеспечить более высокий уровень защищенности на рынке труда. Уверенность работников в своих возможностях подыскать другую подходящую работу при потере рабочего места прямо возрастает прямо пропорционально

размерам населенного пункта. Таким образом, в условиях кризиса, когда решающим фактором, определяющим социальное самочувствие работников, становится защищенность на рынке труда – оценка перспектив нахождения другой работы крупный город в состоянии лучше амортизировать рост нестабильности социально-трудовой сферы.

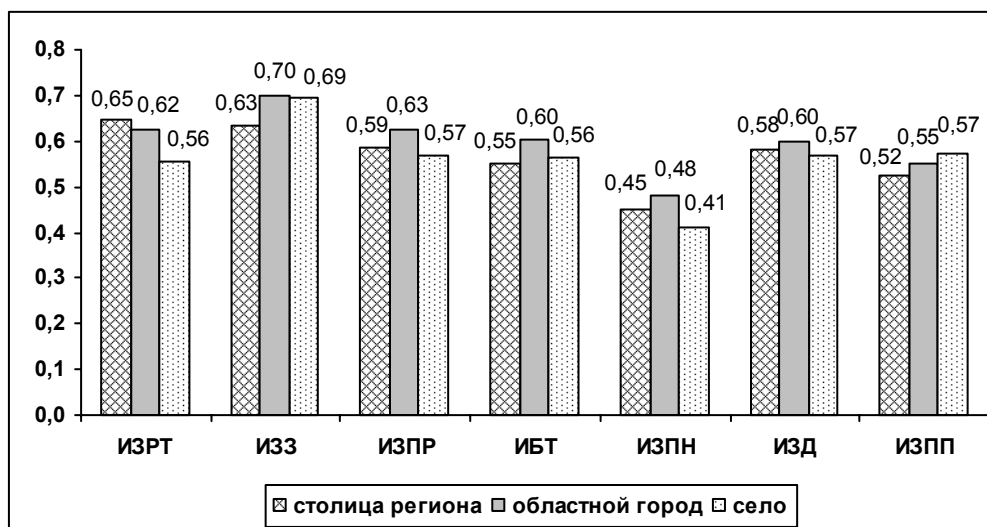


Рисунок 5. Профили социальной защищенности в сфере труда по месту проживания (2007 год)

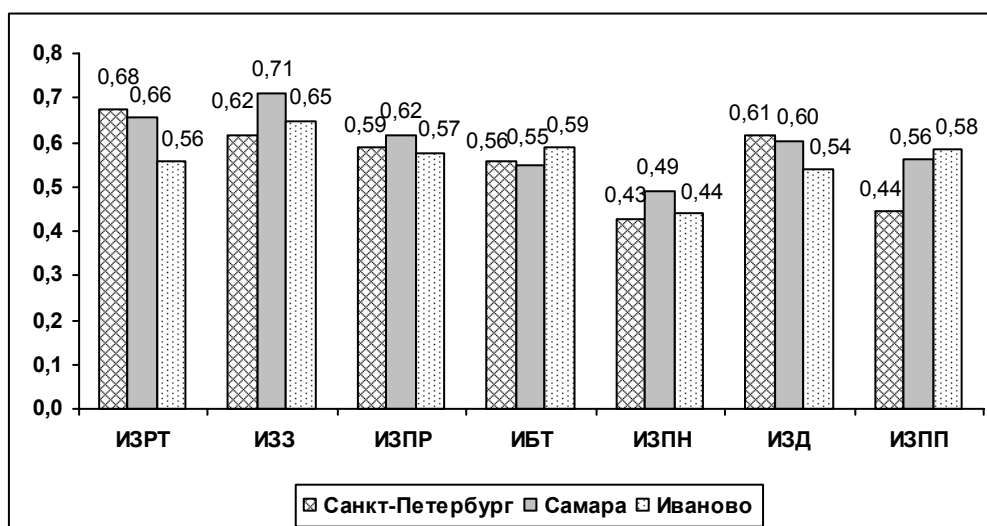


Рисунок 6. Профили социальной защищенности в сфере труда по регионам (2007 год)

Наиболее любопытные результаты прослеживаются при сравнении профилей социальной защищенности по секторам экономики. По итогам первого кризисного десятилетия реформ самый благоприятный профиль социальной защищенности демонстрировали работники новых, созданных в период социально-экономической трансформации частных предприятий. Как видно из рис. 7, в 2002 г. они превосходили работников других секторов по трем важным аспектам социальной защищенности: защищенности на рынке труда, защищенности дохода и, что явилось довольно неожиданным результатом – защищенности профессиональных навыков. При этом у работников частного сектора было две откровенно слабых позиции (зоны уязвимости) – это безопасность и условия труда и защищенность права на представительство интересов. Единственным преимуществом государственного сектора после первого провального десятилетия реформ являлась относительно высокая институциональная защищенность занятых там работников.

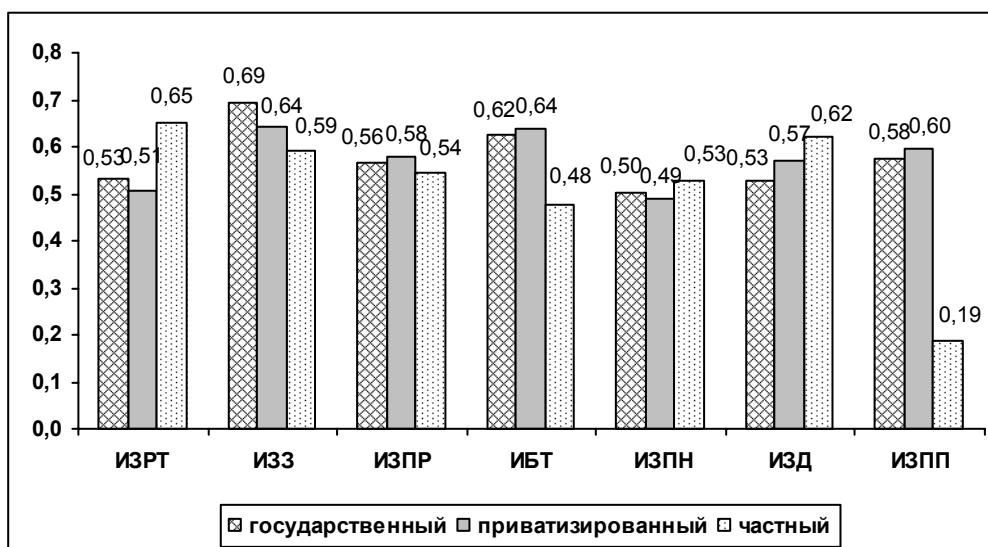


Рисунок 7. Профили социальной защищенности в сфере труда по секторам экономики (2002 год)

В отличие от социально-демографических и поселенческих факторов влияние сектора, в котором занят работник, на профиль его социальной защищенности с 2002 по 2007 г. претерпело существенные изменения. Работники государственного сектора сумели в большей или меньшей степени улучшить свой профиль защищенности по всем семи ключевым аспектам (см. рис. 8). Наиболее значительное улучшение зафиксировано по

позициям защищенности дохода, защищенности на рынке труда и защищенности занятости. Выраженное улучшение второго из перечисленных индексов, отражающего уверенность в способности найти, если понадобится, новую работу скорее всего связано с тем, что работники госсектора оказались единственной группой, испытавшей в рассматриваемый рост защищенности профессиональных навыков (для частных и приватизированных предприятий этот индекс снизился).

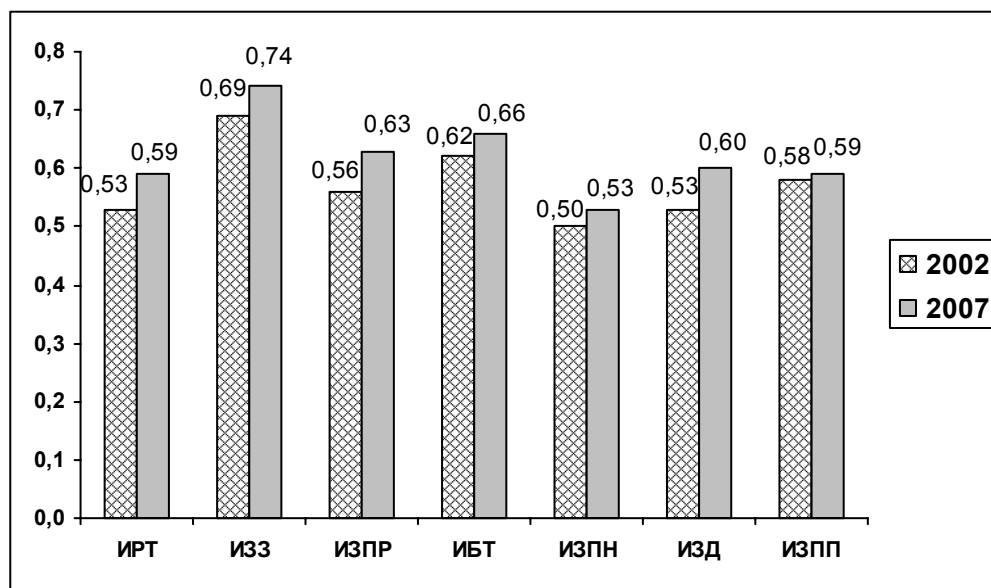


Рисунок 8. Изменение профиля социальной защищенности работников государственных предприятий с 2002 г. по 2007 г.

Несколько хуже, хотя тоже неплохо развивались события для работников приватизированного сектора, охватывающего значительную часть предприятий топливно-энергетического комплекса. Единственным аспектом защищенности, по которому положение работников этого сектора несколько ослабло, стала защищенность профессиональных навыков. В то же время значительные усилились позиции их позиции на рынке труда и защищенность рабочего места и карьеры (см. рис. 9).

Значительно более пессимистично ситуация развивалась для работников «нового» частного сектора, испытавших серьезное ухудшение почти по всему кругу аспектов социальной защищенности в сфере труда за исключением защищенности на рынке труда и в сфере представительства интересов (см. рис. 10).

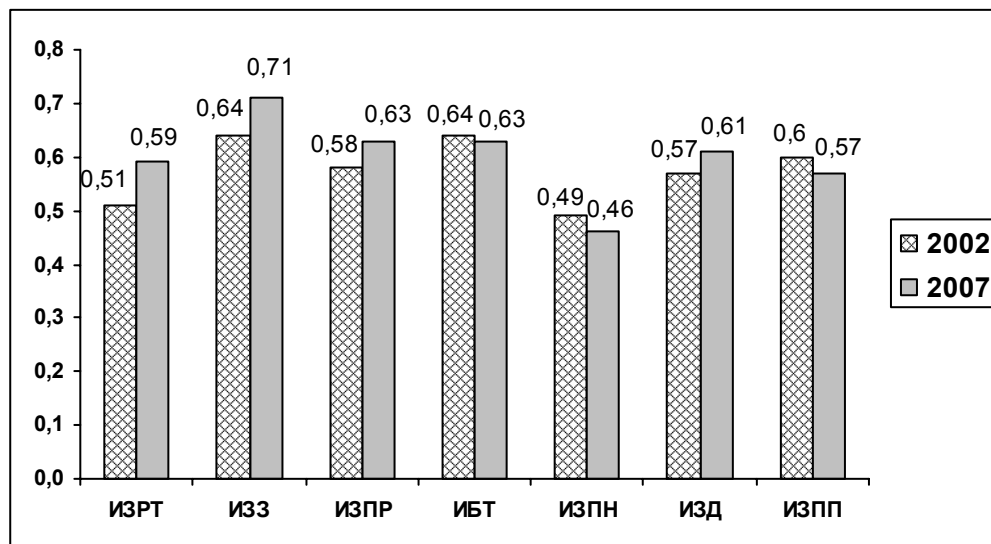


Рисунок 9. Изменение профиля социальной защищенности работников приватизированных предприятий с 2002 г. по 2007 г.

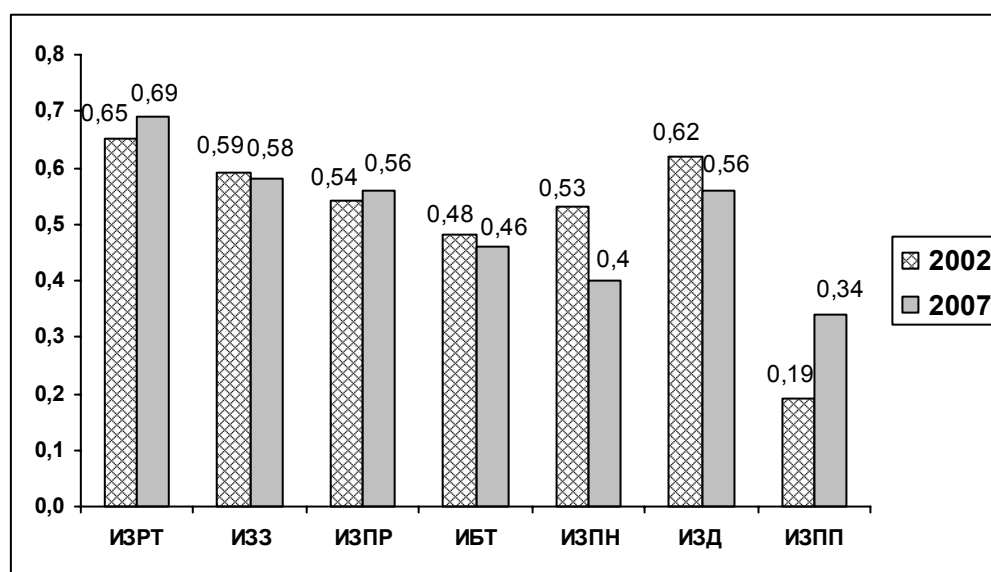


Рисунок 10. Изменение профиля социальной защищенности работников вновь созданных частных предприятий с 2002 г. по 2007 г.

В отличие от работников государственного сектора, в данном случае рост уверенности на рынке труда не может быть объяснен ростом профессионализма. Защищенность профессиональных навыков работников

частных предприятий за рассматриваемый период претерпела наиболее резкое сокращение. Скорее это связано с общим ухудшением характеристик занятости в данном секторе: чем хуже параметры имеющегося рабочего места, тем легче при прочих равных условиях найти другое, не уступающее ему по привлекательности.

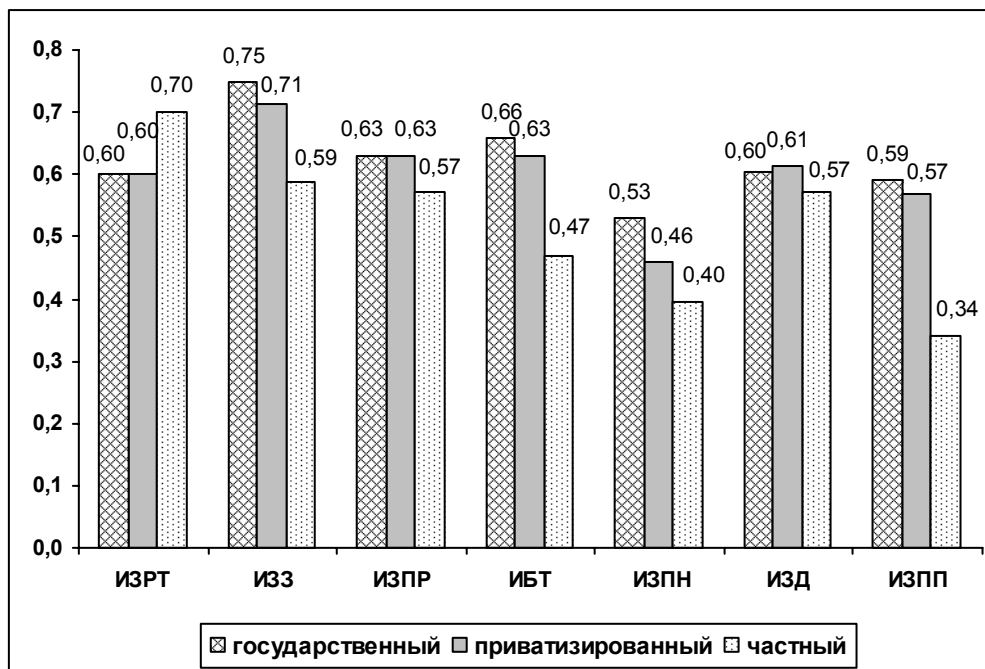


Рисунок 11. Профили социальной защищенности в сфере труда по секторам экономики (2007 год)

В результате описанных разнонаправленных изменений «рейтинг» социальной защищенности работников различных секторов экономики «развернулся на 180 градусов» (см. рис. 11). В наиболее благоприятном положении оказались работники государственного сектора. Работники приватизированных предприятий почти догоняют их по большинству позиций, а работники «новых» частных предприятий устойчиво занимают последнее место, лидируя лишь по защищенности на рынке труда. Последнее, как уже отмечалось, по-видимому, связано со снижением качества занимаемых ими рабочих мест.

Сегментирование рынка труда по профилю социальной защищенности. Исследование позволяет заключить, что социальная защищенность в сфере труда распределена в российских условиях неравномерно и существуют группы работников, обладающие сходными и отличными друг от друга характеристиками профиля социальной защищен-

ности. Методом кластерного анализа были выделены пять таких групп: 1 – устойчиво-благополучные; 2 – благополучные приспособленцы; 3 – уязвимые благополучные; 4 – неблагополучные оптимисты; 5 – неблагополучные пессимисты (см. табл. 3). Представители каждой из них в разной степени и разными способами сумели адаптироваться к социально-экономическим реалиям рыночной экономики. Сопоставление их специфических особенностей и зон уязвимости показывает, что первые три относительно благополучных группы формируют соответствующие сегменты первичного, а две последних – вторичного рынка труда¹.

Таблица 3

Типология работников по профилю социальной защищенности

Индекс	Значение индекса для групп работников с разным профилем социальной защищенности					Среднее значение индекса
	1	2	3	4	5	
Защищенность на рынке труда	0,84	0,83	0,14	0,85	0,15	0,63
Защищенность занятости	0,79	0,70	0,75	0,49	0,56	0,66
Защищенность профессионального развития на рабочем месте и карьеры	0,72	0,56	0,67	0,50	0,49	0,59
Безопасность труда	0,65	0,64	0,68	0,37	0,52	0,56
Защищенность профессиональных навыков	0,70	0,22	0,63	0,37	0,22	0,45
Защищенность дохода	0,67	0,59	0,65	0,48	0,52	0,58
Защищенность права на представительство	0,63	0,66	0,71	0,11	0,40	0,54

Группа 1 (Устойчиво-благополучные) демонстрирует равномерно высокие (максимальные или статистически незначительно отличающиеся от максимальных) значения индексов, характеризующих все ключевые аспекты защищенности в сфере труда и занятости – от уверенных позиций на рынке труда до способности артикулировать и отстаивать интересы перед работодателем.

Группа 2 (Благополучные приспособленцы) по большинству характеристик подходит практически вплотную к группе 1, но имеет серьезную

¹ Первичный рынок труда характеризуется относительно высокой заработной платой, стабильной занятостью, достойными условиями труда, предоставлением стандартной совокупности положенных социальных гарантий и т.д. Во вторичном секторе, напротив, заработная плата низкая, условия труда плохие, социальные гарантии минимальны либо отсутствуют вовсе, возможности профессионального роста близки к нулю (Doeringer P., Piore M. Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass: Heath, 1971).

зону уязвимости – защищенность профессиональных навыков, а также существенное отставание от лидера по содержательным характеристикам рабочего места. Это работники с выраженной инструментальной мотивацией к труду, пожертвовавшие возможностями профессиональной самореализации ради достижения конкретных материальных выгод.

Ближе всего к лидеру по характеристикам профиля защищенности подходит *группа 3*. Между ними есть лишь одно, однако принципиальное различие: в отличие от уверенных в себе представителей первой группы работники из группы 3 крайне низко оценивают свои шансы на внешнем рынке труда в случае потери работы, что делает их позицию потенциально уязвимой. Отсюда противоречивость условного названия этой группы – *уязвимые благополучные*.

Это же отличие является водоразделом между формирующими вторичный рынок труда *группами 4 и 5*: и те, и другие заняты на крайне неблагоприятных рабочих местах: неустойчивых, плохо оплачиваемых, с плохими условиями труда и слабой институциональной защищенностью. Не удивительно, что представители *группы 4 (неблагополучные оптимисты)* не сильно обеспокоены возможностью лишиться работы: они убеждены, что на таких условиях устроиться всегда можно. Иначе обстоит дело с *группой 5 (неблагополучные пессимисты)*, которая крайне низко оценивает свои шансы найти даже такую работу в случае потери настоящего рабочего места.

Каковы же объективные характеристики работников, «населяющих» сегменты рынка труда с выделенными профилями социальной защищенности? Вероятность попадания в первую самую благополучную группу велика (более 40%) для работников крупных предприятий (с численностью более 500 чел.), руководителей и лиц с высшим образованием. Иными словами, из представителей этих категорий в наиболее защищенный сегмент рынка труда попадает почти каждый второй.

Шансы попадания во вторую группу (*благополучных приспособленцев*) распределены относительно равномерно. Они несколько выше для лиц со средним специальным образованием и представителей рабочих профессий.

Третий сегмент первичного рынка (*уязвимые благополучные*) в значительной части формируется из жителей депрессивных регионов и территорий. В нем также велика доля женщин, лиц, имеющих проблемы со здоровьем и представителей старших возрастов.

Попадание в группу *неблагополучных оптимистов* – удел лиц с невысоким уровнем образования, занятых на рабочих должностях и МОП. Его формируют прежде всего мужчины, лица молодого и среднего воз-

раста, не имеющие проблем со здоровьем. Значительная часть этого контингента сконцентрирована на небольших частных предприятиях.

Наконец, риск попадания в группу *неблагополучных пессимистов* увеличивается с возрастом и ухудшением состояния здоровья. В профессиональном разрезе помимо рабочих захватывает также специалистов со средним образованием, не имеет выраженной гендерной специфики и минимален в городах областного подчинения.

Тенденции изменения защищенности в сфере труда в условиях кризиса. Для получения целостной картины влияния кризиса на социальную защищенность в сфере труда необходим новый раунд обследования домохозяйств, продолжающий серию 2002 и 2007 гг. Однако первое представление о тенденциях изменения профилей социальной защищенности позволяет составить доступные сегодня данные ежегодного обследования работников крупных предприятий ТЭК и обследования населения, прибегающего к услугам служб занятости, проведенного в июне 2009 г.

Обследование работников ТЭК позволяет пролить свет лишь на один ракурс проблемы: насколько изменилось в связи с кризисом положение относительно благополучной группы работников, «оттягивающих на себя» существенную часть совокупного ресурса социальной защищенности. Для этого целесообразно сопоставить индексы социальной защищенности, рассчитанные для работников крупных предприятий ТЭК на основе данных опроса июня 2009 г., со средними данными по массиву 2007 г., принимаемыми за нижнюю планку для этой группы, и с данными по первому наиболее благополучному кластеру, формирующими условную верхнюю планку (см. табл. 4).

Таблица 4

Индексы социальной защищенности работников в 2007 г. и 2009 г.

Год	Значение индекса						
	ИЗРТ	ИЗЗ	ИЗПР	ИБТ	ИЗПН	ИЗД	ИЗПП
2009 (предприятия ТЭК)	0,49	0,65	0,62	0,75	0,61	0,83	0,74
2007 (все работники)	0,63	0,66	0,59	0,56	0,45	0,58	0,54
2007 (уверенно-благополучные)	0,84	0,79	0,72	0,65	0,70	0,67	0,63

Сопоставление показывает, что работники предприятий ТЭК и в кризисный период демонстрируют очень высокие (превышающие не только средний уровень 2007 г., но и показатели наиболее сильного и конкурентоспособного сегмента рынка труда) значения трех из семи индексов: защищенности условий труда, дохода и представительских прав работников. Индекс защищенности профессиональных навыков значи-

тельно превышает средний уровень, полученный из обследования 2007 г., но несколько отстает от верхней планки – сегмента наиболее защищенных работников (*устойчиво-благополучных*).

Менее оптимистичны показатели защищенности в сфере профессионального развития на рабочем месте и карьеры и защищенности занятости. Первый из них едва перекрывает средний уровень 2007 г., второй даже слегка не достаёт до него. Самое низкое значение демонстрирует защищенность на рынке труда (уверенность в возможности найти новую работу в случае потери нынешней) – единственный показатель, выводящий социальную защищенность за пределы внутреннего рынка труда обследованных предприятий. Однако даже этот обрушившийся индекс в несколько раз выше соответствующих показателей кластеров-аутсайдеров 2007 г. – третьего (*уязвимые благополучные*) и пятого (*неблагополучные пессимисты*).

Насколько изменился профиль социальной защищенности работников компании с наступлением кризиса? Частичный ответ на этот вопрос можно получить, сопоставив данные обследований работников предприятий ТЭК 2009 и 2008 гг.¹ Такое сопоставление позволяет сделать ряд интересных выводов.

Некоторые аспекты социальной защищенности работников обследованных крупных предприятий не пострадали и даже немного укрепились в 2009 г. несмотря на разворачивающийся кризис. Это касается безопасности условий труда, недопущения задержек заработной платы и, что особенно показательно, защищенности представительских прав работников. Вместе с тем в таких областях, как профессиональный рост, уверенность работников в возможности получить дополнительную профессиональную подготовку и/или повысить квалификацию положение ухудшилось. Показатели защищенности в этих областях продолжают оставаться высокими, хотя доступность дополнительного образования оценивается (и оценивалась в докризисный период) работниками обследованных предприятий ТЭК ниже, чем представителями наиболее благополучных в этом аспекте групп (*устойчиво-благополучных* и *уязвимых благополучных*) в 2007 г.

Уязвимыми зонами социальной защищенности работников обследованных благополучных предприятий являются защищенность на рынке труда и защищенность занятости (представленная ключевым индикатором опасения потерять работу). Закономерно, что с наступлением кризиса

¹ К сожалению предыдущий раунд (2008 г.) не содержит полного набора вопросов, характеризующих профили социальной защищенности, а потому сопоставление возможно лишь по ограниченному кругу индикаторов.

оба эти индикатора ощутимо снизились (с 0,60 до 0,49 и с 0,64 до 0,58 соответственно). Однако и до кризиса они не достигали средних значений по массиву 2007 г. (0,63 и 0,76). Более того, субъективные оценки стабильности своего рабочего места и в благополучном 2008 г. были на уровне наименее благополучных сегментов, формирующих вторичный рынок труда¹.

Сопоставление доступных индикаторов за 2008 и 2009 гг. показывает, что степень негативного влияния кризиса на социальную защищенность работника нарастает прямо пропорционально его возрасту, причем наиболее резко (с 0,45 до 0,34) упал первый индекс: защищенность пожилых работников на рынке труда. Именно пожилые работники испытали наиболее ощутимое падение защищенности на рынке труда и нарастание страха лишиться рабочего места в кризисном 2009 г. по сравнению с благополучным 2008 г. По другим аспектам защищенности возрастные различия не столь ощутимы.

Свои шансы найти подходящую работу в случае потери нынешней выше всего расценивают низкоквалифицированные рабочие, что не удивительно, учитывая параметры занимаемых ими рабочих мест. К тому же среди низкоквалифицированных кадров выше доля молодежи (36,2% по сравнению с 25,6% в среднем по выборке), оценивающей свои шансы трудоустройства выше, чем лица старших возрастов.

Более отчетливо проявляются различия в зависимости от уровня образования: налицо почти равномерное убывание социальной защищенности по всему вектору форм с понижением уровня образования. При этом работники с высшим образованием «уходят в отрыв» по ключевым в условиях кризиса индикаторам: способности найти работу и защищенности занятости (см. табл. 5).

Таблица 5

Профили социальной защищенности в сфере труда на предприятиях ТЭК по уровню образования (2009 г.)

Образование	Значение индекса						
	ИРТ	ИЗЗ	ИЗПР	ИБТ	ИЗПН	ИЗД	ИЗПН
Высшее	0,52	0,68	0,63	0,75	0,61	0,84	0,72
Среднее специальное	0,46	0,64	0,60	0,75	0,61	0,82	0,76
Начальное профессиональное	0,49	0,63	0,62	0,76	0,62	0,81	0,76
Полное среднее	0,43	0,60	0,60	0,76	0,61	0,82	0,76
Не имеют полного среднего	0,41	0,58	0,58	0,74	0,60	0,72	0,70

¹ Индикатор оценки угрозы потери работы в 2007 г. составлял для группы 4 (*неблагополучных оптимистов*) 0,67, для группы 5 (*неблагополучных пессимистов*) – 0,65, а для работников обследованных предприятий ТЭК в 2008 г. – лишь 0,64.

Однако более любопытен другой результат: обладатели начального профессионального образования (и соответственно рабочих профессий) имеют лучший профиль социальной защищенности, чем обладатели среднего профессионального, а по уровню защищенности на рынке труда почти догоняют лиц с высшим образованием¹.

Данные обследования клиентов служб занятости позволяют дополнить предварительные выводы в отношении изменения параметров защищенности работников на излете периода восстановительного роста. На их основе можно также оценить, насколько равномерно либо, наоборот, избирательно происходило вовлечение в безработицу различных сегментов рабочей силы, какие категории работников и в какой мере были затронуты кризисом и обратились к помощи государства.

Сопоставление данных обследований домохозяйств 2007 г. и клиентов служб занятости 2009 г. показывает, что клиенты служб занятости на своих последних рабочих местах обладали минимальным избытком квалификации и демонстрировали большее расхождение параметров полученного профессионального образования и формальных требований рабочих мест, которые они занимали, по сравнению с респондентами 2007 г. При этом несоответствие профессионально-квалификационных характеристик работников и рабочих мест ярче выражено для безработных, чем для тех клиентов служб занятости, которые еще сохранили рабочие места². В связи с этим можно сформулировать предварительный вывод о том, что с наступлением кризиса работодатели прежде всего избавляются от представителей второго кластера, зона уязвимости которых – защищенность профессиональных навыков. Немалую их часть может составлять пресловутый «офисный планктон», содержание которого в жирные годы не было столь накладно для работодателей и способствовало повышению престижа, формированию успешного имиджа фирм.

Насколько можно судить по усеченному кругу индикаторов, доступных из обследования служб занятости, на излете благополучного периода приватизированные предприятия сумели создать работникам лучшие параметры социальной защищенности, чем государственные предприятия и

¹ Как будет показано ниже, этот результат расходится с данными обследования клиентов служб занятости, согласно которым обладатели начального профессионального образования составляют наиболее уязвимую группу, сильно проигрывающую по доступной группе индикаторов социальной защищенности не только обладателям среднего профессионального образования, но и лицам, не имеющим профессии, но закончившим полную среднюю школу.

² Индикатор соответствия работы полученному профессиональному образованию составлял 0,60 в среднем по выборке 2007 г., 0,44 для клиентов служб занятости в 2009 г., в том числе 0,43 для безработных и 0,51 для сохранивших занятость.

предприятия «нового» частного сектора. Их работники демонстрировали наибольшее соответствие своих профессионально-квалификационных характеристик качеству рабочих мест и относительно высокую удовлетворенность содержанием труда. По удовлетворенности заработной платой на своем последнем рабочем месте они лишь незначительно отставали от частных предприятий, а по характеристикам льгот и регулярности получения трудового дохода – от государственного сектора. По-видимому, это связано с тем, что приватизированный сектор охватывает в основном крупные предприятия, в то время как масштабы «новых бизнесов», созданных с нуля в период перестройки, в массе своей невелики. Надежды реформаторов 1990-х гг. на то, что новый частный сектор станет генератором достойных рабочих мест, не оправдались. В основном это небольшие предприятия, проигрывающие более крупным по всем параметрам социально-трудовых отношений¹.

Более сложную картину дает анализ таких факторов, как образование и категория работника. Закономерно, что избыток квалификации плавно убывает с падением уровня образования. В то же время наибольший избыток отмечается у неквалифицированных рабочих, в особенности у молодых. Занятые на должностях руководителей и специалистов и работники с высшим образованием значительно лучше удовлетворены содержанием своего труда по сравнению с остальными работниками, причем разрыв наиболее резок для лиц зрелого возраста (30-49 лет). Различия доступных индикаторов социальной защищенности в зависимости от образования сглаживаются в старшей возрастной группе.

Пожалуй, наиболее интересным и отчасти неожиданным результатом обследования клиентов служб занятости является уязвимость позиций работников с начальным профессиональным образованием. Они практически по всем позициям уступают лицам, не имеющим формальной профессиональной подготовки, но закончивших полную среднюю школу, а по ряду позиций даже лицам, не имеющим полного среднего образования. Причем резче всего эта тенденция проявляется для работников молодых возрастов – недавних выпускников учреждений начального профессионального образования, слабее всего – для старшей возрастной группы.

¹ Все доступные индикаторы социальной защищенности улучшаются пропорционально увеличению численности работников на предприятии. В наибольшей степени эта тенденция заметна для таких индикаторов, как служебное/профессиональное продвижение, удовлетворенность содержанием труда, а также защищенности трудового дохода.

Это наталкивает на мысль, что начальное профессиональное образование становится в современных условиях неконкурентоспособным. Для того чтобы занять нишу на рынке квалифицированных рабочих кадров требуется как минимум среднее специальное образование, полученное на базе полного среднего, которое закладывает основы функциональной грамотности, способности ориентироваться в быстро меняющихся реалиях общественной жизни. Кроме того, крайне низкий показатель соответствия профиля профессионального образования выполняемой работе фактически может означать, что для многих категорий работников (в том числе обладателей высшего профессионального образования) их специфические узкопрофессиональные знания, навыки и компетенции, полученные в процессе учебы, востребованы на занимаемых рабочих местах в меньшей степени, нежели общекультурные и статусные характеристики. В этих условиях число лет образования как таковое, по-видимому, становится более весомым фактором укрепления позиций в социально-трудовой сфере труда, чем обладание профессией. Однако для подтверждения или корректировки этих выводов необходимо более подробное исследование влияния характеристик образования на уровень социальной защищенности и конкурентоспособности работников.
